



**MinTrabajo**  
República de Colombia

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**



# INFORME DE ACTIVIDADES AL CONGRESO

**2013 - 2014**



**República de Colombia**

**SECTOR TRABAJO**

**INFORME DE ACTIVIDADES  
2013 – 2014**

**AL HONORABLE CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**Bogotá, D.C. Julio de 2014**

**República de Colombia**  
MINISTERIO DEL TRABAJO

**Informe de Actividades 2013 - 2014**  
Al Honorable Congreso de la República  
2014

**JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN**  
Presidente de la República

**JOSÉ NOÉ RÍOS MUÑOZ**  
Ministro del Trabajo (e)

**JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ**  
Viceministro de Empleo y Pensiones

**JOSÉ NOÉ RÍOS MUÑOZ**  
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

**GLORIA LUCIA OSPINA SORZANO**  
Secretaria General

## **DESPACHO MINISTRO DEL TRABAJO**

### **Myriam Salazar Contreras**

Jefe Oficina Asesora Jurídica (e)

### **Arlín Amparo Muñoz Artunduaga**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

### **Gloria Beatriz Gaviria Ramos**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

### **Álvaro Mauricio Cortés Castro**

Jefe Oficina de Control Interno

### **José Ebert Bonilla Olaya**

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

## **VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES**

### **Julián Alberto Moreno Bonilla**

Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar (e)

### **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

### **Eduardo Humberto Bejarano Hernández**

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

### **María Patricia Marulanda Calero**

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

**DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO**

**María del Pilar González Moreno**  
Superintendente de Subsidio Familiar

**Zoilo Urbina Contreras**  
Oficina Asesora de Planeación

**Fernando Rojas Rojas**  
Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA (e)

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

**José Oscar Ibáñez Daza**  
Director Técnico de Planeación e Investigación

**Luis Ernesto Gómez Londoño**  
Director Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

**DIRECTIVOS ENTIDADES VINCULADAS AL SECTOR TRABAJO**

**Mauricio Olivera González**  
Presidente Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES

**Jorge Alberto Silva Acero**  
Vicepresidente de Planeación y Riesgos – COLPENSIONES

Contenido

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>1 POLÍTICAS DE EMPLEO.....</b>	<b>20</b>
<b>1.1. POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE EMPLEO .....</b>	<b>20</b>
1.1.1 Mecanismo de Protección al Cesante Ley 1636 de 2013.....	20
1.1.2 Ley de Formalización y Generación de empleo .....	20
1.1.3 Iniciativas Empresariales mediante el Fondo Emprender (FE).....	24
1.1.4 Impacto Reforma Tributaria Ley 1607 de 2012 en las políticas de empleo .....	24
1.1.5 Programa de Subsidios al Desempleo FONEDE.....	25
1.1.6 Programas de Microcrédito FONEDE.....	26
1.1.7 Programa de Capacitación para la Inserción Laboral FONEDE .....	26
1.1.8 Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo - ORMET .....	26
1.1.9 Prospectiva Laboral .....	28
1.1.10 Análisis y monitoreo del mercado laboral .....	28
1.1.11 Acciones de Fortalecimiento de las Comunidades y Sector Solidario.....	28
1.1.12 Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado. ....	31
1.1.12.1 Equidad Laboral con enfoque diferencial de género .....	31
<b>1.2 SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO .....</b>	<b>34</b>
1.2.1 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UASPE .....	36
<b>1.3 ASISTENCIA TÉCNICA A GOBIERNOS LOCALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO .....</b>	<b>38</b>
<b>1.4 LINEAMIENTOS DE POLÍTICA MIGRATORIA LABORAL.....</b>	<b>39</b>
1.4.1 Política Migratoria Laboral.....	39
1.4.1.1 Decisión 545 de 2003 “Instrumento Andino de Migración Laboral”.....	39
1.4.1.2 Red Andina de Empleo-RED ANDE.....	39
<b>1.5 GESTIÓN MIGRATORIA LABORAL .....</b>	<b>40</b>
1.5.1 Diálogo Tripartito en Gestión Migratoria Laboral. ....	40
1.5.2 Contratación de Nacionales en el Exterior.....	40
<b>1.6 SISTEMA DE INFORMACIÓN DE MIGRACIÓN LABORAL.....</b>	<b>40</b>
1.6.1 Difusión de Información Migratoria .....	40
1.6.2 Análisis de Mercados Laborales Inteligentes-AMIL .....	41
1.6.3 Estudios e Investigaciones.....	41
<b>2 FORMACIÓN DE TRABAJADORES.....</b>	<b>42</b>
<b>2.1 FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL.....</b>	<b>43</b>
2.1.1 Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones.....	43
2.1.2 Formación Técnica y Otros SENA.....	44
2.1.3 Articulación del SENA con la Educación Media .....	44
2.1.4 Programa de Ampliación de Cobertura.....	45
2.1.5 Contrato de aprendizaje .....	45
2.1.6 Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar .....	46
<b>2.2 FORMACIÓN CONTINUA.....</b>	<b>47</b>

2.2.1	Formación Complementaria.....	47
2.2.2	Formación Virtual y Bilingüismo .....	47
2.2.2.1	Formación Virtual.....	47
2.2.2.2	Programa Bilingüismo .....	47
2.2.3	Formación Continua de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.....	48
2.2.4	Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar .....	49
<b>2.3</b>	<b>FOCALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO .....</b>	<b>50</b>
2.3.1	Atención a población Red Unidos .....	50
2.3.2	Jóvenes Rurales Emprendedores.....	51
2.3.3	Programa de Formación para Jóvenes Víctimas.....	51
2.3.4	Rutas de Capacitación del Servicio Público de Empleo .....	54
2.3.5	Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE.....	55
2.3.6	Aulas Móviles.....	55
2.3.7	Certificación de Competencias Laborales.....	56
2.3.7.1	Sistema de Normalización de Competencias Laborales.....	56
2.3.7.2	Sistema de Certificación de Competencias Laborales .....	57
<b>2.4</b>	<b>ARTICULACIÓN DE LAS DEMANDAS DEL SECTOR PRODUCTIVO CON LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO .....</b>	<b>57</b>
2.4.1	Sectores de Clase Mundial .....	57
2.4.2	Locomotoras de Crecimiento y Empleo .....	57
2.4.3	Red de Tecnoparques .....	58
2.4.4	TecnoAcademia .....	58
<b>2.5</b>	<b>PANORAMA DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.....</b>	<b>59</b>
2.5.1	Redes .....	59
2.5.2	Monitoreo de Ocupaciones .....	59
2.5.3	Estrategia de Gestión del Recurso Humano .....	60
2.5.4	Pertinencia y Calidad en la Formación para el Trabajo.....	61
<b>3</b>	<b>SISTEMA DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ.....</b>	<b>63</b>
<b>3.1</b>	<b>NUEVO MODELO DE PROTECCIÓN INTEGRAL EN LA VEJEZ .....</b>	<b>63</b>
<b>3.2</b>	<b>SISTEMA GENERAL DE PENSIONES.....</b>	<b>64</b>
3.2.1	Afiliados a pensiones .....	64
3.2.2	Programa de Subsidio al Aporte para Pensión.....	67
3.2.3	Pensionados .....	68
3.2.4	Procesos de Normalización Pensional.....	72
3.2.5	Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional .....	74
3.2.6	Convenios de Seguridad Social en materia pensional.....	75
<b>3.3</b>	<b>SERVICIOS SOCIALES COMPLEMENTARIOS .....</b>	<b>78</b>
3.3.1	Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor .....	78
3.3.2	Beneficios económicos periódicos - BEPS .....	81
<b>3.4</b>	<b>OPERACIÓN DE COLPENSIONES .....</b>	<b>85</b>
<b>4</b>	<b>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>92</b>
<b>4.1</b>	<b>AFILIACIONES ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>92</b>



4.1.1	Trabajadores afiliados.....	92
4.1.2	Empresas afiliadas.....	92
<b>4.2</b>	<b>ASISTENCIA TÉCNICA.....</b>	<b>92</b>
<b>4.3</b>	<b>POBLACIONES VULNERABLES.....</b>	<b>95</b>
<b>4.4</b>	<b>MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA.....</b>	<b>95</b>
4.4.1	Tasa de Accidentes Laborales.....	95
4.4.2	Tasa de Enfermedad Laboral.....	96
<b>4.5</b>	<b>FONDO DE RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>97</b>
<b>5</b>	<b>CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR.....</b>	<b>100</b>
<b>5.1</b>	<b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES AFILIADOS A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - CCF.....</b>	<b>101</b>
<b>5.2</b>	<b>TRABAJADORES BENEFICIADOS.....</b>	<b>101</b>
<b>5.3</b>	<b>SERVICIOS PRESTADOS.....</b>	<b>103</b>
5.3.1	Recreación.....	104
5.3.2	Biblioteca.....	104
5.3.3	Educación formal.....	105
5.3.4	Créditos.....	105
5.3.5	Fondo de Vivienda de Interés Social.....	106
5.3.6	Convenios de cooperación nacional e internacional.....	107
5.3.7	Ejecución de los servicios 2013.....	108
<b>6</b>	<b>RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN.....</b>	<b>109</b>
<b>6.1</b>	<b>DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>109</b>
6.1.1	Fortalecimiento del diálogo social y de los espacios de concertación.....	109
6.1.1.1	Avances de los objetivos de la Comisión Permanente de Concertación.....	109
6.1.1.2	Comisiones Temáticas.....	110
6.1.2	Negociación en el Sector Público.....	111
6.1.2.1	Pacto Agrario.....	111
6.1.2.2	Líderes Sindicales.....	115
6.1.3	Observatorio de Conflictos socio laborales.....	116
6.1.4	Trabajo Infantil y peores formas.....	116
6.1.4.1	Indicadores de Trabajo Infantil.....	117
6.1.4.2	Acciones de sensibilización, descentralización de la Política en el territorio, seguimiento a la gestión de alcaldes y gobernadores y, conformación de comités territoriales para la erradicación del trabajo infantil.....	120
6.1.4.3	Acciones de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo Infantil.....	120
6.1.4.4	Comités de Trabajo Infantil y Peores Formas.....	121
6.1.4.5	Alianzas Público – Privadas para la erradicación del trabajo infantil.....	121
6.1.4.6	Descentralización de la Política en Territorio.....	121
6.1.4.7	Fortalecimiento en Territorios.....	122
6.1.4.8	Prevención del reclutamiento y utilización de niños, niñas y adolescentes.....	122
6.1.5	Política de Teletrabajo.....	122

6.1.5.1	Situación del teletrabajo en Colombia .....	123
6.1.5.2	Cumplimiento del Decreto 884 de 2012 .....	124
6.1.5.3	Actividades que se encuentran en Desarrollo para 2014 .....	125
6.1.6	Víctimas .....	126
<b>6.2</b>	<b>CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL.....</b>	<b>131</b>
6.2.1	Acciones del Sistema de Inspección Vigilancia y Control de Trabajo .....	131
6.2.1.1	Fortalecimiento de las Relaciones Laborales individuales y colectivas .....	132
6.2.1.2	Contrato Sindical .....	132
6.2.1.3	Negociación Colectiva .....	133
6.2.2	Pre-cooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado .....	134
6.2.3	Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo .....	134
6.2.4	Intervención en sectores críticos de la economía .....	137
6.2.5	Otras Actuaciones Administrativas .....	138
6.2.6	Encuentro nacional de Inspección .....	139
6.2.7	Acuerdos de Formalización .....	140
6.2.8	Investigaciones Dirigidas .....	142
6.2.9	Cobertura de Inspección .....	142
6.2.10	Unidad de Investigaciones Especiales .....	143
<b>7</b>	<b>COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES .....</b>	<b>144</b>
<b>7.1</b>	<b>PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO EN ESCENARIOS MULTILATERALES DEL SECTOR LABORAL .....</b>	<b>144</b>
7.1.1	Compromisos Organización Internacional del Trabajo - OIT. Comisión especial de tratamiento de conflictos ante la OIT, CETCOIT .....	144
7.1.2	Subcomisión de Asuntos Internacionales .....	146
<b>7.2</b>	<b>AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA - APC-.....</b>	<b>147</b>
<b>7.3</b>	<b>PROGRAMAS, CONVENIOS Y ACUERDOS .....</b>	<b>147</b>
7.3.1	Convenios suscritos .....	147
<b>8</b>	<b>FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>154</b>
<b>8.1</b>	<b>SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS .....</b>	<b>154</b>
8.1.1	Herramientas Estadísticas .....	154
8.1.2	Sistemas de información .....	157
8.1.3	Construcciones .....	166
<b>8.2</b>	<b>IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN .....</b>	<b>167</b>
<b>8.3</b>	<b>SISTEMAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO .....</b>	<b>169</b>
<b>9</b>	<b>ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL .....</b>	<b>180</b>
<b>9.1</b>	<b>ARTICULACIÓN SECTORIAL .....</b>	<b>180</b>
9.1.1	Programa de Rendición de Cuentas .....	181
9.1.2	Ejecución presupuestal vigencia 2013 – 2014 Sector .....	185
9.1.3	Proyectos de Inversión .....	187
9.1.4	Modelo Integrado de Planeación y Gestión .....	204

9.1.5	Estrategia Gobierno en Línea Sectorial .....	208
9.1.6	Estrategia Cero Papel .....	209
9.1.7	Estrategia de Racionalización de Trámites .....	209
<b>9.2</b>	<b>ARTICULACIÓN NACIONAL .....</b>	<b>214</b>
9.2.1	Comisión Colombiana del Océano .....	214
9.2.2	Comisión Intersectorial Nacional para la reconstrucción del Municipio de Gramalote .....	215
<b>10</b>	<b>REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA .....</b>	<b>216</b>
<b>10.1</b>	<b>DECRETOS .....</b>	<b>216</b>
<b>10.2</b>	<b>RESOLUCIONES .....</b>	<b>218</b>
<b>10.3</b>	<b>CIRCULARES .....</b>	<b>223</b>
<b>11</b>	<b>BALANCE LEGISLATIVO .....</b>	<b>224</b>
<b>11.1</b>	<b>PROYECTOS DE LEY QUE CONTINUAN SU TRÁMITE .....</b>	<b>225</b>
11.1.1	Senado de la República .....	225
11.1.2	Cámara de Representantes .....	229
<b>11.2</b>	<b>PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS .....</b>	<b>233</b>
11.2.1	Senado de la República .....	233
11.2.2	Cámara de Representantes .....	234
<b>11.3</b>	<b>PENDIENTE SANCIÓN PRESIDENCIAL .....</b>	<b>235</b>
11.3.1	LEYES SANCIONADAS .....	¡Error! Marcador no definido.

## INTRODUCCIÓN

El Sector Trabajo en cabeza del Ministerio del Trabajo presenta al Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada por el sector, durante el periodo comprendido entre julio de 2013 y junio de 2014 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia.

En su interior se detalla la gestión realizada por el Sector del Trabajo en materia de empleo, pensiones y otras prestaciones, 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 la 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, complementado con los lineamientos para la operación, e implementación de la estrategia del Servicio Público de empleo en los territorios.

Con la expedición del *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, y producto de la modificación de la estructura del Ministerio del Trabajo del Decreto 2518 de 2013 se establece con el Decreto 2521 de 2013 las funciones y estructura de la Unidad Administrativa de Servicio Público de Empleo - UAESPE como parte de las Entidades Adscritas; y la Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES como Entidad Vinculada.

*Es así que, el nuevo Sector del Trabajo se propuso crear una nueva autoridad laboral, moderna y humana, enfocada en la construcción de acuerdos y a promover el trabajo digno y el respeto de los derechos fundamentales del trabajo de los 23,3 millones Colombianos que hacen parte de la Población Económicamente Activa; construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano, y buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social.*

A continuación se presenta un resumen de los principales logros alcanzados por el Sector Trabajo durante la vigencia legislativa 2013 – 2014, vistos desde la plataforma estratégica del Sector en cinco (5) Pilares:

### TRABAJO DIGNO Y DE CALIDAD PARA TODOS

#### **Tasa de Desempleo.**

La tasa de desempleo a nivel nacional se ubicó en 8,8% la más baja en los últimos 13 años según el reporte para el mes de mayo, cabe señalar que las tasas de desempleo son mayores en la población joven y en las mujeres, no obstante, es en esos grupos que se acentúa la reducción de este indicador; es así que entre el 2010 y el 2014, la tasa de desempleo de mujeres cayó en 3,9 puntos porcentuales mientras que la de jóvenes cayó en 4,6 puntos porcentuales. Entre mayo de 2013 y mayo de 2014 se crearon en el neto, 379 mil nuevos puestos de trabajo como asalariados, frente a 157mil como cuenta propia.

En los 46 meses de Gobierno para los que se tiene información, se ha reducido la tasa de desempleo en 43 ocasiones.

#### **Ley de Formalización y Generación de empleo**

Gracias a la Ley del Primer Empleo, se han formalizado 555.396 empleos y se han beneficiado 74.563 empresas. Comparando la cifra de empleos cotizantes de enero de 2011 con la última cifra

de febrero de 2014, se puede afirmar que hay 500.920 empleos adicionales beneficiados por la implementación de la ley.

### **Reforma Tributaria, Ley 1607 de 2012 en las políticas de empleo.**

El número de empleos formales generados entre octubre y diciembre de 2012 era de 6.433.333 personas ocupadas que cotizaban a pensión en el trimestre en mención; para el mismo periodo del año 2013 aumentaron a 6.991.868, es decir se presenta un incremento de 558.535 personas cotizantes. Lo anterior equivale a un impacto significativo y una reducción en el empleo informal equivalente al 9%

### **Observatorios regionales del mercado del trabajo.**

Se pusieron en marcha 18 Observatorios del Mercado de Trabajo además de fortalecer 10 Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo - ORMET

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

En cuando a Víctimas con el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para Víctimas del Conflicto Armado, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad y potenciar el autoempleo de las víctimas a través de la adecuación de la oferta estatal a nivel central y local en programas de formación para el empleo y autoempleo con las verdaderas necesidades, condiciones, características y habilidades de dicha población.

### **Servicio Público de Empleo - SPE**

La etapa inicial de reorganización del SPE fue asumida por el Ministerio de Trabajo en su totalidad, es así que durante 2013 se implementó una estrategia que partió de la definición de los lineamientos para la operación, los requerimientos logísticos, técnicos, humanos y el presupuesto necesario para la implementación de la estrategia en los territorios.

A partir del Decreto 722 del 15 de Abril de 2013 expedido por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo del SENA se transforma en la Agencia Pública de Empleo (APE), con la función de promoción y ejecución de la gestión y colocación pública y gratuita de empleo.

El Servicio Público de Empleo cuenta con 126 prestadores autorizados 1 SENA, 43 Cajas de Compensación Familiar, 31 Agencias de gestión y colocación privadas, 42 Bolsas de Empleo de Universidades, 9 Alcaldías municipales. Funcionan 20 entes territoriales 9 autorizados directamente y 11 mediante un operador autorizado, con un total de 265 puntos de atención a Junio de 2014.

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

Como parte de la estrategia de regionalización de la presencia institucional del sector trabajo, producto de la etapa de formulación de los Planes Departamentales de Empleo se ha logrado una estrategia de acompañamiento a los territorios para generar capacidades en los mismos, con el Programa de Asistencia Técnica "PAT" para el Fortalecimiento de las Políticas de Generación de Empleo, Emprendimiento e Ingresos en el ámbito territorial. El -PAT- a la fecha reporta significativos avances con intervención en los 32 departamentos del país.

### **Trabajo Infantil y peores formas**

Comprometidos con la protección y garantía de los derechos humanos de la infancia y la adolescencia; y teniendo en cuenta que en el año 2012 se registró una tasa de trabajo infantil de 10,2%, según el Departamento Nacional De Estadísticas – DANE. El Ministerio del Trabajo, entidad gubernamental encargada de regular y supervisar todos los asuntos de carácter laboral, en particular formular, dirigir, implementar políticas dirigidas al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de empleo, trabajo decente, derechos humanos laborales e inspección

en el trabajo, ha avanzado de manera decisiva en la identificación de NNA, es así que, se han identificado y registrado un total de 533.481 NNAT.

En conjunto, se ha avanzado de manera decisiva en el cumplimiento de la meta para 2013, que estableció el Ministerio de Trabajo en la identificación de 304.500 NNA. Es así, que a Diciembre de 2013 se habían identificado y registrado un total de 445.994 NNAT, superándola ampliamente.

Colombia fue reconocido entre los 10 países con avances significativos en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, según el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) en su informe "*Finding on the worst form of child labour - 2012*". Se contemplaron como áreas relevantes: legislativa y de regulación; coordinación y ejecución y políticas y programas sociales. La clasificación se basó en el análisis comparativo con respecto a los informes de USDOL de los años 2009 al 2011.

A diciembre de 2013, a nivel nacional fueron sensibilizados y capacitados 955 funcionarios en la implementación de la Política de Erradicación de Trabajo Infantil, esto representa un aumento del 60% con respecto a los funcionarios sensibilizados en 2012. Adicionalmente, en el periodo comprendido entre julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2014 se crearon 109 Comités de Erradicación de Trabajo Infantil CETI, en este sentido, actualmente se cuenta con 31 CETI departamentales y 513 CETI municipales, cubriendo casi el 50% del territorio nacional

## **NI UN TRABAJADOR SIN PROTECCION SOCIAL**

### **Sistema General de Pensiones - Sistema de Protección para la Vejez**

En cumplimiento de lo previsto en el Plan Nacional de Desarrollo "Prosperidad para Todos" 2010-2014 acerca de la necesidad de un Sistema de Protección para la Vejez (SPV) universal, incluyente y equitativo, que busque aumentar gradualmente la cobertura que tienen los mecanismos vigentes de protección a la vejez y lograr que cada vez más personas mejoren sus condiciones de vida al final de su ciclo productivo, a través del esfuerzo personal y esquemas solidarios las acciones de este Ministerio se han direccionado en dos sentidos, a saber: 1). Promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva con el fin de que se encuentren amparadas contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez y muerte y 2). Desarrollo de los Servicios Sociales Complementarios previstos en el marco del Sistema de Seguridad Social Integral, cuyo fin es brindar mecanismos de protección a las personas cuyos riesgos no están cubiertos por el Sistema General de Pensiones a través de los Beneficios Económicos Periódicos o el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor.

### **Afiliados a pensiones**

A 30 de abril de 2014, se encontraban afiliados al Sistema General de Pensiones, 18.577.470 personas, presentándose un incremento del 5.3% frente a lo alcanzado a 30 de abril de 2013, cuando se presentó una afiliación total de 17.641.461 personas.

Del total de afiliados a 30 de Abril de 2014, cotizan al Sistema 7.023.113 personas, es decir el 37,80%. Esta cifra de cotizantes corresponde al 32.91% del total de ocupados, que a 30 de Abril de 2014, registró una población de 21.342.668 personas, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

En el Régimen de Ahorro Individual cotizan 5.174.780 afiliados a 30 de Abril de 2014 y en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida 1.848.333.

Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, refleja un aumento de 8.22% en relación con lo reflejado a 30 de Abril de 2013, que en valores absolutos es de 425.143 nuevos afiliados.

### **Programa de Subsidio al Aporte para Pensión**

El Programa de Subsidio al Aporte para Pensión está diseñado para brindar un subsidio al aporte en pensión de trabajadores independientes, madres comunitarias, personas con discapacidad, concejales de municipios categoría 4,5 y 6, de los sectores rural y urbano, que no cuentan con los recursos suficientes para realizar su aporte como independientes.

Con corte al mes de marzo de 2013, el programa contaba con 240.248 beneficiarios activos distribuidos así: 166.631 independientes urbanos; independientes rurales 39.923; madres comunitarias 31.830, discapacitados 1.796 y concejales 68. De estos beneficiarios la participación por género corresponde al 41% para mujeres y el 59% para hombres. Ahora bien a corte de 30 de junio de 2014 el programa contaba con 206.920 beneficiarios activos distribuidos así: 171.014 independientes urbanos; independientes rurales 32.571; madres comunitarias 726, discapacitados 1.167 y concejales 1.442. La participación por género corresponde al 52,8% para mujeres y el 47,2% para hombres.

### **Pensionados**

El número de pensionados a Abril 30 de 2014 es de 1.923.958, de los cuales el 80,75% pertenece al Régimen de Prima Media, el 15,54% corresponde al régimen exceptuado y el 3,72% 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 Abril 30 de 2014, presentaron un incremento de 12,59% equivalente a 195.619 nuevos pensionados, el Régimen Exceptuado se incrementa en 5,06% que equivale a 15.111, nuevos pensionados y en el Régimen de Ahorro Individual con 12,52% equivalente a 8.958 nuevos pensionados con relación a 30 de Abril de 2013.

### **Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor**

El programa Colombia Mayor, busca beneficiar a los adultos mayores en extrema pobreza, y es por esto que para el Ministerio es importante lograr la cobertura universal de esta población. Muestra de esto, es el aumento progresivo de la cobertura del Programa, pasando en 2012 de 718.376 cupos asignados, a un aumento de cupos durante la vigencia 2013 lo que significó que al cierre del año el programa contaba con 1.259.333 cupos, y se ha alcanzado 1.273.796 cupos asignados en 2014 mostrando un crecimiento de 164% con respecto al 2010..

Es de resaltar que para el cierre de la vigencia 2013 el crecimiento fue del 75,3%; y que durante este año se terminó el proceso de transformación de complemento alimentario a subsidio en dinero; es así que, ahora recibe un ingreso mensual promedio de \$57.251. Dicha ampliación de cobertura benefició a población de 1.101 municipios y 5 corregimientos departamentales del país.

### **Beneficios Económicos Periódicos –BEPS–.**

Expedición del Decreto 604 de abril de 2013, por el cual se reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), son un Esquema Flexible de Protección para la Vejez, mecanismo administrado por COLPENSIONES para personas que no cuentan con suficientes ingresos, como consecuencia de la informalidad de la actividad económica a la que se dedican o porque ganan menos de un salario mínimo mensual. Un sistema flexible y voluntario para que estas personas guarden desde ahora los recursos que puedan y cuando puedan, mientras el Gobierno premia ese esfuerzo entregando un subsidio proporcional. El propósito es que estos colombianos tengan una vejez tranquila cuando dejen de trabajar. A través del cual se incentiva el ahorro para proteger en su vejez alrededor de 7.000.000 de personas que no tienen garantizada su pensión.

### **Sistema General de Riesgos Laborales**

Con la entrada en vigencia de la Ley 1562 de 2012, se le garantiza al trabajador que sus solicitudes ante las ARL y las EPS, referentes a accidente de trabajo sean resueltas de manera inmediata, sin los traumatismos de estar de un lado para otro como pasaba anteriormente.

Uno de los beneficios de la ley es que se estableció la cobertura de los riesgos laborales en los eventos que sucedan a los trabajadores que se encuentren en el ejercicio de la función sindical, aun en permiso sindical.

Mediante el Decreto 723 de abril de 2013, reglamentó la afiliación de los trabajadores independientes con contrato superior a un mes.

Durante este gobierno el número de afiliados tuvo una variación de 33.05% desde 2010, representado en 2.203.955 más afiliados. Para 2010 la cifra de afiliados era de 6.667.837, el promedio mensual del año con corte a febrero de 2013 (marzo 2012 a febrero 2013) se presentaron 8.375.433 afiliados y con corte a febrero de 2014 (marzo 2013 a febrero 2014) se presentan 8.618.810 afiliados, es decir, se presentó un incremento del 3% representados en 243.377 afiliados más al Sistema General de Riesgos Laborales.

### **Fondo de Riesgos Laborales**

El Fondo de Riesgos laborales, 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. Para el período 1° de marzo de 2012 al 31 de mayo de 2013 se efectuaron recaudos por \$27.226.508.346, mientras que en el período 1° de junio de 2013 al 30 de abril de 2014 se efectuaron recaudos por \$23.203.575.705 y se tienen comprometidos \$2.992.742.586.

### **Acciones del Sistema de Inspección Vigilancia y Control de Trabajo**

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; además de diseñar e implementar 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, adelanta programas 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, es así que se tramitaron 165 solicitudes de convocatorias de tribunales, 115 solicitudes de designación de tercer árbitro, 46 trámites de pago de honorarios a tercer árbitro de tribunales de arbitramento, 337 actos administrativos tramitados de conformidad con las solicitudes por resolver según la competencia y 20 Conceptos técnicos y/o económicos con respecto a la autorización de despidos colectivos (10), suspensión temporal de actividades (3), disminución de capital (6) y Unidad de empresa (1). De igual manera, en desarrollo de los lineamientos de un sindicalismo participativo, para el mismo periodo se han registrado 1.570 Contratos Sindicales.

El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 321 del 14 de Febrero de 2013, por la cual se establecen los mecanismos para el desarrollo de acuerdos de formalización laboral que compromete y autoriza a todas sus direcciones territoriales a desarrollar acuerdos de formalización laboral.

### **Cobertura de Inspección**

En la actualidad el nivel central del Sistema de Inspección Vigilancia y Control está conformado por el Viceministerio de Relaciones Laborales e inspección, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, la Subdirección de Inspección, la Subdirección de Gestión Territorial, el Grupo de Archivo Sindical, el Grupo Unidad de Investigaciones Especiales y el Grupo de Erradicación del Trabajo Infantil, con una cobertura para el nivel territorial de 33 Direcciones Territoriales y 2 Oficinas Especiales con un total de 153 sedes de las Inspecciones de Trabajo con lo que se garantiza el cubrimiento total del País.

Con el Decreto 2112 del 27 de septiembre de 2013 se crearon 280 cargos de Inspectores de Trabajo, (140 para el año 2013 y 140 para el año 2014); con este número de cargos creados se da cumplimiento a la meta del cuatrienio de 904 cargos del empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social. El número de inspectores se ha incrementado durante el último año, creándose



280 nuevos cargos con el decreto 2112 del 27 de septiembre de 2013. A la fecha se han vinculado 214 nuevos funcionarios al servicio de inspección y control laboral en Colombia, para un total de 677 cargos de Inspectores de Trabajo Activos.

### **Sistema de Subsidio Familiar**

Con la expedición del Decreto 721 de 2013, mediante el cual se reglamenta la afiliación de las empleadas domésticas al Sistema de Subsidio Familiar; y mediante la Resolución 847 de 2013 se reglamenta la operación e integración del Consejo Superior del Subsidio Familiar, se ha logrado que 60.244 al empleadas domésticas se afiliaron al Sistema de Subsidio Familiar al cierre del mes de abril de la presente vigencia.

A mayo de 2013, las 379.087 empresas afiliadas contaban con un total de población cubierta de 16.579.151 personas, a abril de 2014 se registra 468.820 empresas afiliadas con una población total cubierta 17.114.904 personas.

En el período del reporte de julio a diciembre del 2013, el 4,0% pagado por las empresas a las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas alcanzó un total de \$2.200.743.049.018 \$3.324.630.542.687, y para el periodo de enero a mayo de 2014 corresponde a \$ 1.901.834.148.377 aportes del 4% recaudado.

### **Servicios prestados por las cajas de compensación**

Al mes de diciembre de 2013, en servicios de educación formal ofrecidos a por las Cajas de Compensación Familiar, se presentó una cobertura de 108.722 de personas matriculadas, para el primer trimestre de 2014 la cobertura fue de 100.177 personas matriculadas. En cuanto a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, a diciembre de 2013, se prestó el servicio a 133.055 personas y 15.472 en el primer trimestre de 2014.

Las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas del país, registraron 32.377.490 de usos en el servicio de recreación en el período y en el primer trimestre de 2014 13.364.822; durante el mismo período las bibliotecas alcanzaron 13.770.760 de usos.

Durante el período julio - diciembre de 2013, se otorgaron 397.817 créditos por un valor de \$495.416.268.738 a los trabajadores afiliados. En el período Enero a Marzo se asignaron 122.446 créditos por un valor de \$147.611.528.000.

En el Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS), las Cajas de Compensación Familiar, otorgaron un total de 17.594 subsidios por un valor \$189.951.316.000 entre Julio y Diciembre de 2013 y en el periodo enero – marzo de 2014 las cajas de compensación familiar han asignado un total de 5.700 subsidios por un valor \$67.186.209.000.

### **Programas de Microcrédito y de capacitación para inserción laboral FONEDE**

En cuanto al Programa de microcréditos, las 43 cajas de compensación familiar del país otorgaron 376 microcréditos por un valor de \$ 8.502.072.000. Así mismo, las cajas de compensación ofrecieron 1555 cursos en diferentes programas de capacitación para la inserción laboral, por un valor de \$5.639.317.000. Es importante anotar que en la vigencia del 2014 no hay coberturas de microcrédito ni de capacitación para inserción laboral por disposición de la nueva ley 1636 de 2013 y el Decreto 2852 de 2013.

**Trabajo Doméstico**

Los empleados domésticos son prioridad de este Gobierno. Por ello, se promulgó la Ley que aprueba el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y se reguló la afiliación de estos colombianos al Sistema de Compensación Familiar, mediante el Decreto 721 de 2013. A mayo de 2014, el número de empleados del servicio doméstico afiliados a Cajas de Compensación Familiar es de 76.204, es decir aumentó en 67.285 afiliaciones en comparación con noviembre 2012, momento en el cual el número de afiliados era de 8.919.

**Mecanismo de Protección al Cesante, Ley 1636 de 2013**

La Ley tiene por objeto crear un Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

**Política migratoria laboral.**

Para garantizar el trabajo digno y decente de los trabajadores migrantes y el disfrute de sus derechos socio-laborales, se cuenta como lineamientos base para el diseño y formulación de Política Integral de Gestión Migratoria Laboral en el país; 12 estudios en investigaciones técnicas en materia de migración laboral, un Sistema Estadístico de Migraciones Laborales Internacionales, una Plataforma Laboral Única para el Migrante Andino y varios contenidos temáticos con información en materia de migración laboral en el portal institucional.

**PUENTES PARA EL ENCUENTRO DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES****Concertación de Políticas Salariales y Laborales**

La reactivación de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales es el escenario tripartito más importante, donde empleadores, empleados y gobierno debaten sobre los principales aspectos que hacen parte de la política laboral del país. Uno de los logros más destacados de la Comisión fue la Concertación del Salario Mínimo y la creación de 7 subcomisiones técnicas en las que se han acordado aspectos tan relevantes como el primer Acuerdo Nacional con los sindicatos del sector público y la solución de más 70% de los conflictos colectivos conocidos en el CETCOIT.

**Negociación Colectiva Del Sector Público**

Se llevó a cabo la primera negociación colectiva en el sector público, logrando un acuerdo nacional que beneficia a cerca de 1'150.000 Empleados Públicos. En desarrollo del Decreto 1092 de 2012, se alcanzaron 274 acuerdos a nivel nacional y territorial entre sindicatos y entidades públicas, en la negociación 2013.

En 2014 se adelanta la negociación en el marco del Decreto 160, actualmente se encuentran en proceso 168 entidades

**Acuerdos de Formalización**

Durante el periodo de julio 2013 a abril 2014, se logra la suscripción de 27 Acuerdos de Formalización Laboral, que benefician 9.146 trabajadores, de los sectores de salud, comercio, servicios, industrias manufactureras, actividades mineras, transporte, turismo, entre otros, en los departamentos de Atlántico, Antioquia, Bolívar, Bogotá, Boyacá, Caldas, Norte de Santander, Risaralda, Sucre, Valle del Cauca y el Grupo Unidad de investigaciones especiales.

**DE LA CALIDAD DEL TRABAJADOR DEPENDE LA CALIDAD DEL TRABAJO**

**Formación Profesional Integral**

Más de 6,9 millones de personas accedieron a programas de formación profesional integral del SENA, equivalentes a más de 9,1 millones de cupos en formación.

**Formación técnica profesional, tecnológica, especializaciones y articulación.**

A junio de 2014, el SENA cuenta con 137 programas con registro calificado para formación tecnológica. 494.698 aprendices tuvieron formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones en el SENA.

Así mismo, durante el periodo, las Cajas de Compensación Familiar formaron a través del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano a 133.055 personas a diciembre de 2013 y 15.472 en el primer trimestre de 2014.

De las 1.323 Organizaciones solidarias creadas tales como Cooperativas, Fondos de Empleados, Mutuales en todo el territorio nacional, contribuyeron de manera importante con las política de formalización laboral y generación de empleo decente, producto de lo cual cuentan en la actualidad con 23.856 nuevos asociados, 6.573 nuevos empleos, 40.000 personas capacitadas y 161 nuevas entidades acreditadas en Colombia para impartir Educación Solidaria. En formación continua la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS) cuenta con un total de 236 entidades autorizadas para ofrecer cursos básicos de economía solidaria y 108 entidades avaladas para ofrecer cursos de economía solidaria con énfasis en trabajo asociado.

**Focalización de la formación para el trabajo**

Como herramienta para coordinar las políticas de formación y las políticas activas de empleo y, con el propósito de permitir el acceso a programas de formación para el trabajo con pertinencia y calidad, desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo: Se diseñó el Programa de Formación para Jóvenes Víctimas del conflicto armado; se diseñaron los lineamientos para operar las rutas de capacitación articuladas con el Servicio Público de Empleo y; se creó e implementó la figura de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE.

**Certificación de Competencias Laborales**

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.

El SENA ajustó la Metodología de Certificación de Competencias Laborales con el propósito de mejorar la calidad, solidez y credibilidad del proceso; bajo este marco, inició el alistamiento para acreditar a la Entidad como Organismo Evaluador de Personas, ante el Organismo Nacional de Acreditación – ONAC, para promover la movilidad laboral a nivel nacional e internacional, facilitar la inclusión en el mundo laboral y elevar los niveles de cualificación del talento humano. En desarrollo del proceso de acreditación se diseñaron dos esquemas para la certificación de competencias laborales del sector gas. A continuación las cifras de Colombianos certificados en competencias laborales, así como el número de certificaciones expedidas al año 2013 y en el periodo julio 2013 – junio 2014.

**Tabla No 01 Ejecución de colombianos Certificados en Competencias Laborales.**

Certificación	Ejecución	
	2013	Julio 2013 – junio 2014
Colombianos con certificación en competencias laborales	120.120	92.937
Certificaciones expedidas en competencias laborales	174.374	136.855

Fuente: SENA- Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

**Tecnoparques**

La Red Tecnoparque, busca apoyar el desarrollo de proyectos innovadores de base tecnológica que se puedan materializar a través de prototipos funcionales, capaces de ser puestos en el mercado mejorando o generando nuevos productos y servicios, con el objetivo de crear nuevas empresas, contribuyendo así al crecimiento económico y a la competitividad del país y las regiones, los cuales están dotados con tecnología de punta.

A junio de 2014 cuenta con 15 nodos en funcionamiento, y 3 TecnoParques Móviles dotados con tecnología de punta, a través de los cuales se han asesorado 1.315 proyectos.

**TecnoAcademias**

Surgen como un programa especial del sistema SENNOVA (Sistema de investigación, desarrollo tecnológico e innovación del SENA), que se define como un Centro de enriquecimiento científico para los estudiantes de los grados 8 y 9 de las instituciones educativas del país y los aprendices del SENA involucrados en los semilleros y grupos de investigación, cuyo objeto es el fortalecimiento de competencias básicas orientadas a la exploración, fundamentación y desarrollo de la investigación a temprana edad que le permita mejorar su proyección vocacional identificando y comprendiendo los problemas del entorno, mediante la formación por proyectos y la investigación.

A junio de 2014 las TecnoAcademias han formado a 5.099 jóvenes de instituciones educativas en temas de Nanotecnología, Biotecnología, Producción Industrial, Tecnologías Virtuales, Ingeniería (física y matemáticas) y Robótica.

**LA IDEA DEL TRABAJO EN LOS NUEVOS TIEMPOS****Equidad Laboral con enfoque diferencial de género**

El Ministerio del Trabajo como representante del Gobierno Nacional, tiene un compromiso con la igualdad de género, promoviendo las políticas que permitan que en el ámbito laboral los hombres y las mujeres tengan las mismas condiciones.

Es por esto que en el marco de la Política Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, el Ministerio junto con el PNUD ha desarrollado el “Sello de Equidad Laboral Equipares” que actualmente tiene 48 empresas vinculadas a nivel nacional y 250.000 trabajadores beneficiados, este éxito se ha logrado en menos de un año de implementación del programa.

**Sistemas de atención al ciudadano**

El Ministerio de Trabajo como estrategia de orientación y atención al ciudadano, fortaleció los canales de atención, a través de la implementación de herramientas tecnológicas que permitieron la identificación, conocimiento y priorización de las necesidades de los ciudadanos; frente al Canal Telefónico, se cuenta con un número robusto de agentes en todo lo relacionado con el primer y segundo nivel de atención al ciudadano.

El programa de servicio al ciudadano **COLabora**, permite recibir una mejor orientación en temas relacionados con pensiones, riesgos laborales, obligatoriedad de afiliaciones, acoso laboral, pagos de incapacidad, indemnizaciones, trámites y servicios en general de derechos laborales.

**Programa de Rendición de Cuentas.**

El Ministerio del Trabajo como cabeza de sector y en coordinación con las entidades adscritas y vinculadas viene implementando cada año un plan de acción de rendición de cuentas el cual define una estrategia que busca institucionalizar y hacer más permanente las actividades de rendición de cuentas, es así que en el mes de noviembre de 2013 realizó la audiencia de rendición de cuentas sectorial de manera presencial y televisiva.

## 1 POLÍTICAS DE EMPLEO

### 1.1. POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE EMPLEO

El hecho más destacable durante 2013, es la expedición de la Ley del Mecanismo de Protección al Cesante, mecanismo que tiene como finalidad la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilita la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

#### 1.1.1 Mecanismo de Protección al Cesante Ley 1636 de 2013

Es importante resaltar que los subsidios al desempleo que se venían entregando hasta Octubre de 2013, se reemplazaron por los beneficios establecidos en el Mecanismo de Protección al Cesante - FOSFEC, en el marco de la Ley 1636 del 18 de junio de 2013, mediante la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante. El cual está compuesto por i) el Servicio Público de Empleo, ii) Capacitación para la reinserción laboral, iii) Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante y iv) los aportes voluntarios de Cesantías de los trabajadores. Además, las Cajas de Compensación Familiar serán las encargadas de la administración del FOSFEC.

Los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante se entregan por un período máximo de 6 meses y comprenden:

1. Protección social en salud y pensión,
2. Pago de cuota monetaria del subsidio familiar (si tiene derecho a ella),
3. Incentivo económico por ahorro de cesantías para el Mecanismo,
4. Cursos de capacitación para reinserción laboral
5. Asesoría en búsqueda de empleo y orientación laboral.

Como parte del mecanismo de protección al cesante, el Servicio Público de Empleo del SENA pasó de tener recursos que no excedían los \$8 mil millones al año, a un presupuesto incrementado en 2014 en \$545 mil millones, para la operación de la red de prestadores (100 mil millones), servicios de capacitación (135 mil millones) y subsidio al desempleo (310 mil millones); a esto se suman, aproximadamente \$80 mil millones que aporta el sector privado con sus servicios de gestión y colocación de empleo.

Desde el inicio de la operación del Mecanismo de Protección al Cesante se han recibido aproximadamente 13.844 solicitudes para acceder a los beneficios que otorga el mismo, de las cuales se han aceptado más de 10.000 postulaciones de personas cesantes. El resultado de esto es que 8.600 colombianos ya reciben los beneficios del seguro de desempleo.

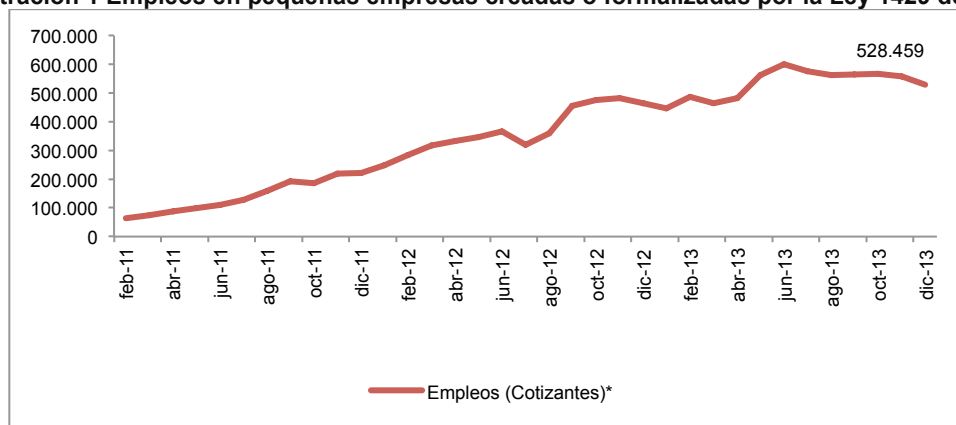
#### 1.1.2 Ley de Formalización y Generación de empleo

La Ley 1429 de 2010, de Formalización y Generación de Empleo que entro 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. Los principales resultados son los siguientes:

- **Empleo en pequeñas empresas formalizadas.**

A partir de la Ley 1429 de 2010 se han presentado buenos resultados en la generación de empleo en las pequeñas empresas formalizadas. En diciembre del año 2011, el número de empresas beneficiadas fue de 47.747, para el año 2013 el registro aumenta en 28.633 empresas, es decir un crecimiento del 60%. A este número de empresas se asocia, para diciembre de 2011, un total de 221.965 empleos cotizantes y para diciembre de 2013, un total de 555.715, es decir un crecimiento de 150%.

**Ilustración 1 Empleos en pequeñas empresas creadas o formalizadas por la Ley 1429 de 2010**



Fuente: PILA y Confecámaras

De esta forma, la Ley de Formalización Laboral y Generación de Empleo se ha convertido en un instrumento esencial para la generación de crecimiento y la formación de empleo de calidad en el país. En lo que va del cuatrienio se han registrado 555.715 empleos en empresas beneficiarias con el pago progresivo de la matrícula mercantil, lo que representa un aumento de 333.431 empleos frente a 2011 y un cumplimiento del 73.8% de la meta establecida para el cuatrienio.

Así mismo, el número de empleos en estas empresas ha aumentado, de 221.965 a 528.459 un incremento de 138%. En relación con lo observado, se puede concluir que a la par de la formalización empresarial, la formalización laboral o el empleo que tiene protección social ha aumentado en forma constante durante los dos años de implementación de la Ley.

**Tabla 2. Empresas formalizadas por la Ley 1429/10, encontradas en la PILA y empleo relacionado**

Mes	2011		2012		2013	
	Empresas	Empleos	Empresas	Empleos	Empresas	Empleos
Enero	25.184	54.476	47.186	247.510	71.943	447.514
Febrero	26.825	63.676	49.457	284.805	71.702	486.364
Marzo	28.622	74.082	56.337	316.961	67.501	464.298
Abril	29.907	86.714	58.984	333.926	65.959	482.193
Mayo	31.738	97.869	61.200	347.531	72.944	562.179
Junio	32.123	110.472	61.689	366.631	77.243	601.458
Julio	33.139	127.060	59.111	319.825	77.849	576.054
Agosto	37.424	159.204	61.186	359.838	76.628	563.448
Septiembre	41.588	192.676	68.650	456.558	76.204	566.031
Octubre	44.449	185.446	71.953	475.571	75.218	566.929
Noviembre	46.497	218.329	71.572	482.330	74.366	558.740
Diciembre	47.747	221.965	71.641	465.377	71.917	528.459

Fuente: PILA y Confecámaras.

- Empleo con descuentos en Parafiscales

Si bien se han presentado las cifras generales de empresas y empleos que cotizan a seguridad social, se debe tener en cuenta que la Ley 1429 de 2010 otorga otros beneficios sobre los empleos en pequeñas empresas. Para diciembre de 2013, el número de empleos con descuentos en el pago de parafiscales fue de 93.513 en 13.605 empresas. Esto representa que el 18% de los empleos en pequeñas empresas formalizadas se benefician de una reducción en el costo de la nómina, a la vez esta reducción de costos debe considerarse un aporte importante para competitividad de estas empresas y el mantenimiento del empleo generado.

**Tabla 3 Empresas y empleo con descuentos en parafiscales**

Mes	2011		2012		2013	
	Empresas	Empleos	Empresas	Empleos	Empresas	Empleos
Enero						
Febrero	384	3.102	8464	62.986	15.904	109.403
Marzo	571	4.706	10177	76.798	14.616	102.598
Abril	859	7.972	10729	79.253	13.912	96.691
Mayo	1.357	11.291	11320	83.118	15.973	117.420
Junio	2.686	16.703	11948	86.578	16.397	128.811
Julio	3.364	21.450	10087	72.845	16.231	112.922
Agosto	4.570	31.156	11445	77.275	14.850	103.176
Septiembre	5.486	39.637	14691	104.401	15.018	104.996
Octubre	5.608	37.600	15322	110.320	14.624	101.574
Noviembre	6.502	45.747	15829	112.989	14.032	97.399
Diciembre	6.637	44.664	15719	102.384	13.605	91.055

Fuente: PILA y Confecámaras. (Tipo de aportante D)

En formalización laboral, es muy importante resaltar que en reconocimiento de las diferencias entre sectores, se expidió el Decreto 1047 de 2014 mediante el cual se establecen las normas para asegurar la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social de los conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos - taxi y adicionalmente se reglamentan algunos aspectos del servicio para su operatividad.

Adicionalmente el Gobierno Nacional diseñó un mecanismo de cotización por periodos inferiores a un mes mediante el Decreto 2616 de 2013. El Sistema de Seguridad Social Integral solamente permitía cotizar por periodos de un mes calculando el valor sobre un salario mínimo mensual, como si en todos los casos se trabajaran 30 días. El nuevo mecanismo permite que si se trabaja por un término inferior a un mes se pueda cotizar a pensiones y subsidio familiar (Caja de Compensación Familiar) por semanas. Ahora los trabajadores podrán hacer historia laboral para alcanzar una pensión y beneficiarse de las prestaciones que otorga el subsidio familiar a través de las Cajas de Compensación, como también tener el aseguramiento del sistema de riesgos laborales y si cumple las condiciones, tener acceso al Mecanismo de Protección al Cesante, sin perder su cobertura en salud a través del Régimen Subsidiado.

Otro mecanismo de impulso a la formalización laboral fue la creación de la Red Nacional de Formalización Laboral a través del Decreto 567 de 2014. Mediante esta herramienta el Ministerio del Trabajo busca garantizar la consolidación del trabajo decente, la cobertura en seguridad social para todos y el desarrollo de las políticas activas de empleo. Lo anterior se hará mediante la ejecución de acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategias y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia. Este trabajo también se articula con instituciones públicas como el Servicio Público de Empleo y con actores privados como gremios interesados en aportar a esta estrategia.

- **Incremento en la demanda laboral femenina.**

Se ha buscado potenciar la empleabilidad de las mujeres al construir acciones afirmativas que otorgan a los empleadores beneficios tributarios por la contratación de grupos poblacionales específicos. Tal es el caso de la Ley 1429 de 2010, más conocida como la ley de Formalización y Generación de Empleo, establece que quienes contraten a jóvenes menores de 28 años, a mujeres mayores de 40 que no hayan cotizado en los dos años inmediatamente anteriores, madres y padres cabeza de familia con SISBEN 1 y 2, discapacitados, desplazados y reinsertados, podrán descontar de la base del impuesto de renta los parafiscales de los empleos generados. Reglamentación de la ley 1257 de 2008, mediante de igual manera el Decreto 2733 de 2012.

Si bien la Ley en mención existe desde 2008, fue sólo hasta la creación del Ministerio del Trabajo en Noviembre de 2011, que se desarrolló un proceso reglamentario efectivo. El Decreto establece que los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada y que estén obligados a presentar declaraciones de impuesto de renta y complementarios, tendrán derecho a deducir de la declaración de impuesto sobre la renta y complementarios, el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable, desde que exista relación laboral hasta por un periodo de tres (3) años.

En el caso del Decreto 2733 de 2012, durante el año 2013 se realizaron procesos de socialización del mismo, liderados por el Ministerio del Trabajo, en coordinación con los gobiernos locales de Bucaramanga, Santander, Barranquilla, Atlántico, Medellín, Antioquia, Meta, Popayán, Cali, Valle y Cartagena. También se trabajó con organizaciones de la sociedad civil, como parte de las acciones de empoderamiento legal, dirigidas de manera particular a población afro e indígena. Para 2014 la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, estructurará campañas de difusión sobre la existencia del Decreto Reglamentario en mención. Adicional a eso, se tiene previsto un cronograma de trabajo con Cámaras de Comercio alrededor del país, con el fin de hacer rondas nacionales de socialización sobre la existencia y la aplicabilidad del mismo. Los resultados de su implementación. Al finalizar el segundo semestre del año en curso se contará con información que permita conocer el perfil de los empleadores han hecho uso de las deducciones tributarias y de las mujeres se han visto beneficiadas por esta medida de acción afirmativa.

Cabe anotar que los incentivos anteriormente descritos están dirigidos a los empleadores, constituyendo un estímulo que busca modificar la forma en que éstos valoran las contrataciones laborales femeninas. Otorgar a los empleadores el derecho de recibir descuentos tributarios específicos por vincular mujeres en sus plantas, estimula un incremento en la demanda laboral femenina, potenciando la empleabilidad de esta población en búsqueda de equiparar su condición de entrada al mercado del trabajo.

En la medida en que uno de los elementos que afectan la empleabilidad femenina son los mitos que tienen los empleadores frente a los sobrecostos de contratar mujeres en razón a la maternidad, y con el fin de desmitificar las creencias sobre los costos laborales asociados a la contratación de hombres y mujeres, la consultora Alma Espino, economista experta en mercado Laboral y mujer, realizó una investigación para el Ministerio a partir de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares y la PILA. Los resultados muestran que el costo de contratación de una



mujer que sale a licencia de maternidad es 21.01% menor a lo que cuesta contratar un hombre que hace uso de su licencia de paternidad, en la medida en que el salario durante este período de maternidad es asumido por el Sistema de Seguridad Social y entre tanto los empleadores, en la mayoría de las ocasiones, no asumen costos de reemplazo. El estudio también aborda el tema sobre licencias solicitadas luego del período de maternidad, encontrando que las mujeres solicitan una cantidad mínima de licencias. Caso contrario al de los hombres, quienes piden un alto número de licencias por razones de salud luego de los 45 años.

### 1.1.3 Iniciativas Empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)

Atendiendo la política del gobierno Nacional, a través del SENA se asume el reto del fomento a la cultura emprendedora para responder a los nuevos desafíos que se presentan en un mundo globalizado, con miras a aumentar el apoyo al empresarismo como forma de trabajo productivo y generación de empleo para los colombianos a través de dos enfoques: emprendimientos por oportunidad y emprendimientos por necesidad.

Bajo ese contexto, la entidad ha rediseñado la cadena de valor de emprendimiento con los siguientes eslabones: Sensibilizar, Idear, Crear y Crecer, con el objetivo de garantizar un acompañamiento directo, responsable y comprometido a los usuarios de las Unidades de Emprendimiento del SENA, y con la finalidad de generar empresas rentables y sostenibles en el tiempo.

Durante el año 2013, El Fondo Emprender dio apertura a 20 convocatorias tanto regionales como nacionales, proporcionando una importante dinámica en la colocación de recursos financieros por \$ 49.845.830.600 y en la diversificación la población a atender.

**Tabla 4 Ejecución Fondo Emprender**

<b>Fondo Emprender</b>	<b>2013</b>	<b>Julio 2013 - Junio 2014</b>
Empresas promovidas por el Fondo Emprender	651	315
Empleos generados en empresas promovidas por el Fondo Emprender	4.072	1.768

Fuente: SENA Dirección de Empleo y Trabajo.

### 1.1.4 Impacto Reforma Tributaria Ley 1607 de 2012 en las políticas de empleo

El número de empleos formales generados entre octubre y diciembre de 2012 era de 6.433.333 personas ocupadas que cotizaban a pensión en el trimestre en mención; para el mismo periodo del año 2013 aumentaron a 6.991.868, es decir se presenta un incremento de 558.535 personas cotizantes. Lo anterior equivale a un impacto significativo y una reducción en el empleo informal equivalente al 9%.

Es importante resaltar que estos nuevos empleos formales que se generaron no corresponden exclusivamente a los efectos directos generados por la Ley 1607 de 2012, sino a su vez por el crecimiento positivo de la economía; las otras políticas implementadas por el Ministerio del Trabajo para la generación de empleo; el denominado “Plan de Impulso a la Productividad y el Empleo”; entre otras medidas del Gobierno Nacional.

Es así que, entre los meses de Enero – Abril de 2014, los componentes del programa FONEDE<sup>1</sup> no registran coberturas de asignación debido al cambio de política pública de empleo que entra con la Ley 1636 de 2013 que crea el Mecanismo de Protección al Cesante, a través del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC, el cual se está reglamentando por parte del Ministerio del Trabajo.

<sup>1</sup> Ley 1438 de 2011, en su artículo 47, Circular externa 003 del 2012.

### 1.1.5 Programa de Subsidios al Desempleo FONEDE

El Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleado – FONEDE, fue creado en el marco de la Ley 789 de 2002, reglamentado por los Decretos 2340 de 2003, 3450 de 2003 y 586 de 2004 y reemplazado por el Mecanismo de Protección al Cesante en la Ley 1636 del 18 de Junio de 2013.

Es así que, las últimas asignaciones de este subsidio se realizaron en octubre de 2013 con la entrada en vigencia del Decreto 2113 de 2013.

El programa de subsidio entregado por el FONEDE presentaba dos modalidades:

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

**Tabla 5 Programa de subsidios asignados al desempleo con vinculación**

	Número	Valor
Enero a Junio de 2013	42.677	38.263.081.000
Julio a Diciembre 2013	9.157	\$ 6.765.644.000
<b>TOTAL VIGENCIA 2013</b>	<b>51.834</b>	<b>\$ 45.028.725.000</b>

Fuente: informe mensual EJEFONEDE – 01, año 2013 (Enero a Diciembre) suministrada por la Superintendencia Delegada para la Gestión - Superintendencia del Subsidio Familiar

Entre los meses de Enero – Diciembre de 2013, se beneficiaron 51.834 personas desempleadas, con una ejecución de recursos de \$ 45.028.725.000. Tal como se observa en la tabla 4 en el segundo semestre de 2013, se finalizó la entrega con 9.157 subsidios equivalentes en recursos a \$ 6.765.644.000.

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

Durante los meses de Enero a Diciembre de 2013, se otorgaron 12.971 subsidios a desempleados sin vinculación anterior a Cajas de Compensación Familiar, por un valor de \$11.494.871.000.

**Tabla 6 Subsidios al desempleo sin vinculación anterior a Cajas de Compensación Familiar**

	Número	Valor
Enero a Junio de 2013	10.591	9.390.501.000
Julio a Diciembre 2013	2.380	\$ 2.104.370.000
<b>TOTAL VIGENCIA 2013</b>	<b>12.971</b>	<b>\$ 11.494.871.000</b>

Fuente: informe mensual EJEFONEDE – 01, año 2013 (Enero a Diciembre) suministrada por la Superintendencia Delegada para la Gestión - Superintendencia del Subsidio Familiar

Entre los meses de junio a diciembre del 2013, las 43 Cajas de Compensación Familiar existentes otorgaron subsidios a 2.380 desempleados, por un valor de \$2.104.370.000 en esta modalidad de Subsidio al Desempleo.

En concordancia con la implementación del FOSFEC, entre los meses de Enero – Abril de 2014, el programa no registra coberturas de asignación.

### 1.1.6 Programas de Microcrédito FONEDE

En cuanto al Programa de microcréditos, durante los meses de Julio a Diciembre de 2013, las 43 Cajas otorgaron 376 microcréditos por un valor de \$8.502.072.000. Entre los de meses Enero – Abril de 2014, no se otorgaron microcréditos por la nueva política pública de empleo que contempla la aplicación de los recursos invertidos en microcrédito para destinarlos a actividades de emprendimiento dentro del Mecanismo de Protección al Cesante definido en la Ley 1636 de 2013 y Decreto 2852 de 2013

Entre los de meses enero – diciembre de 2013, el programa otorgó 972 microcréditos por un valor de \$28.410.238.000,

**Tabla 7 Programa de microcréditos asignados**

	Número	Valor
Enero a Junio de 2013	596	19.908.166.000
Julio a Diciembre 2013	376	\$ 8.502.072.000
<b>TOTAL VIGENCIA 2013</b>	<b>972</b>	<b>\$ 28.410.238.000</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para la Gestión Superintendencia del Subsidio Familiar.

En concordancia con la implementación del FOSFEC, entre los meses de Enero – Abril de 2014, el programa no registra coberturas de asignación.

### 1.1.7 Programa de Capacitación para la Inserción Laboral FONEDE

Durante los meses de enero a diciembre de 2013, las Cajas de Compensación Familiar efectuaron 4.871 cursos en diferentes programas de capacitación para la inserción laboral, por un valor de \$32.886.296.000.

**Tabla 8 Programa de capacitación para inserción laboral**

	Cursos	Valor
Enero a Junio de 2013	3.316	\$ 27.246.979.000
Julio a Diciembre 2013	1.555	\$ 5.639.317.000
<b>TOTAL VIGENCIA 2013</b>	<b>4.871</b>	<b>\$ 32.886.296.000</b>

Fuente: Superintendencias Delegada para la Gestión - Superintendencia del Subsidio Familiar.

Durante los meses de Julio a Diciembre de 2013, las Cajas de Compensación Familiar efectuaron 1.555 cursos en diferentes programas de capacitación para la inserción laboral, por un valor de \$5.639.317.000. Entre los meses Enero – Abril de 2014, el programa no continuó por cambio de política pública de empleo definido en la Ley 1636 de 2013.

Es importante tener en cuenta que el Decreto 722 de 2013 expedido por el Gobierno Nacional, reglamentó el artículo 47 de la Ley 1438 de 2011, estableciendo una nueva distribución de los recursos del FONEDE y autorizó a las Cajas de Compensación Familiar a prestar servicios de gestión y colocación de empleo, para lo cual estableció como fuente de financiación, el 17% de los recursos del FONEDE.

### 1.1.8 Observatorios regionales del mercado del trabajo - ORMET

En el tercer año de asistencia técnica a los ORMET que inició en el segundo semestre del año 2013, se consolidó el proceso de conformación de los observatorios de Norte de Santander, Huila y Casanare y se inició la creación de los observatorios de Córdoba y Arauca. Actualmente la Red ORMET cuenta con 28 observatorios en 25 departamentos

**Tabla 9 Observatorios regionales del mercado de trabajo (2012-2013)**

Región	Departamentos	Región	Departamentos
Región Caribe	San Andrés	Región Eje Cafetero	Caldas
	La Guajira		Risaralda
	Magdalena		Quindío
	Bolívar		Tolima
	Cesar		Antioquia
	Atlántico		Huila
	Sucre		Cundinamarca
Región Llanos Orientales	Córdoba	Región Centro	Boyacá
	Meta		Santander
	Casanare		Norte de Santander
Región Pacífico	Arauca		Barrancabermeja
	Chocó		
	Valle del Cauca		
	Cauca		
	Nariño		

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Gestión y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Subdirección de Análisis Monitoreo y Prospección Laboral.

Con el objetivo de articular a los Observatorios con el Servicio de Empleo actualmente se están desarrollando con los ORMET estudios de prospectiva laboral, ejercicios de seguimiento a megaproyectos y estudios de perfiles ocupacionales. Estos estudios están dirigidos especialmente a los centros de empleo, para guiar la prestación de sus servicios.

- **Estudios de prospectiva laboral cualitativa:** Los observatorios aplicaron la metodología de prospectiva laboral cualitativa propuesta por el Ministerio del Trabajo, a uno de los sectores más relevantes de cada región. El objetivo general del ejercicio es identificar las tendencias tecnológicas y organizacionales que puedan repercutir sobre la dinámica del mercado laboral y los perfiles que se demandaran. Los observatorios que realizaron este estudio son: Manizales, Barranquilla, Antioquia, Cauca, Valle, Boyacá, Pereira, Armenia, Bucaramanga y Nariño.
- **Seguimiento a megaproyectos:** Este ejercicio permite identificar los proyectos que se realizarán en el corto y mediano plazo y que tendrán un impacto en generación de empleo, a los cuales se les levantó la información de demanda (número de vacantes a generarse y perfiles ocupacionales requeridos). Siendo los observatorios de Cartagena, Barranquilla, Barrancabermeja, Magdalena, Cundinamarca, Cesar y Chocó quienes aplicaron el levantamiento de información.
- **Estudios de perfiles ocupacionales:** estos siguen la misma metodología y estructura de los estudios de perfiles que ya han realizado anteriormente los observatorios, siendo los observatorios pilotos los de Meta, Sucre, San Andrés, La Guajira, Tolima y Norte de Santander.

Adicionalmente, en esta tercera fase se capacitó a los observatorios en manejo de la GEIH y en la metodología de prospectiva laboral cualitativa, se ha acompañado y asesorado a cada uno de los observatorios en la elaboración de los diferentes estudios, así mismo en la aplicación de la primera ronda del ejercicio de prospectiva laboral cualitativa y en la sistematización de la información, revisión de productos y en general labores de asistencia técnica.

### 1.1.9 Prospectiva Laboral

En el transcurso del periodo 2013-2014 se realizaron importantes avances en la implementación de metodologías de prospectiva laboral con el objetivo de estudiar las tendencias que seguirán las principales variables del mercado de trabajo en el corto, mediano y largo plazo, información que servirá para la formulación y seguimiento de las políticas públicas de empleo en el país. Entre este conjunto de metodologías se encuentran la aplicación del Modelo Predictivo de Empleo transferido por la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, la realización de proyecciones de población económicamente activa, la elaboración de las tablas de vida activa y el desarrollo de la Metodología de Prospectiva Laboral Cualitativa del Ministerio del Trabajo que tomó como referente la experiencia del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial –SENAI- del Brasil. En este componente, se realizaron un total de 10 ejercicios distribuidos en distintas regiones del país.

### 1.1.10 Análisis y monitoreo del mercado laboral

En este componente, entre el 2013 y 2014 se ha adelantado la revisión y homologación histórica de la información sobre las bases de datos del mercado laboral del DANE. En este sentido, se viene desarrollando la Fuente de Información Laboral de Colombia –FILCO-, que reúne en un espacio web estadísticas e información del mercado laboral, útiles para la toma de decisiones y conocimiento de trabajadores, academia, empresarios y público en general.

Así mismo, se viene consolidando y ampliando el Sistema Estadístico de Información Laboral Formal –SELF-, a partir de los registros administrativos derivados de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA y del Registro Único de Afiliados - RUAFA. Este sistema se constituye en una fuente de información complementaria de la que mensualmente proporciona el DANE sobre la fuerza laboral.

Por otra parte, el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo –OIT- inició un proceso de construcción conceptual para la identificación de dinámicas del mercado laboral y la estructuración de un instrumento de recolección de información en la zona rural que permita identificar sus dinámicas socio-laborales y así contribuir al seguimiento y monitoreo del mercado laboral, y al diseño, promoción y evaluación de políticas laborales con enfoques específicos, promoviendo el trabajo decente en la zona rural de Colombia.

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

El sector del Trabajo a través de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias ha venido desarrollando un importante trabajo de posicionamiento durante el periodo comprendido entre junio de 2013 y mayo de 2014 para aportar al crecimiento económico sostenible con impacto directo sobre las Cooperativas, Fondos de Empleados, Asociaciones Mutuales, Corporaciones, Fundaciones, Federaciones, Voluntariado y Asociaciones y la comunidad en general.

La Unidad desde su creación ha fundamentado su trabajo en tres momentos:

#### 1. El trabajo de posicionamiento de la entidad y del sector solidario,

Como agente promotor de equidad y desarrollo social; pues éste promueve, entre otros aspectos, la formación de capital social y contribuye de manera efectiva con la reducción de la pobreza, la distribución del ingreso y la generación de oportunidades para la población.

Las organizaciones solidarias tienen representatividad en diferentes sectores económicos y sociales, sus características garantizan un importante aporte al plan nacional de desarrollo, pues su doble dimensión empresarial y social les permite aportar al desarrollo con una alta agregación de valor en términos de generación bienestar y creación de tejido social.

El sector está conformado por más de 210 mil organizaciones que vinculan directamente a más de 6 millones de asociados e indirectamente a cerca de 20 millones de colombianos, lo cual significa que la inversión en su fortalecimiento se traduce de manera efectiva en generación de valor

agregado para la economía nacional, al empleo y al bienestar; especialmente en poblaciones de alta vulnerabilidad. Estas organizaciones están presentes en las diversas actividades económicas.

Los cambios constantes a que son sometidas las organizaciones empresariales afectan por igual a las organizaciones solidarias por lo que resulta fundamental fortalecer su adaptación a los entornos en los que actúa y trabajar en su integración, con el fin de generar mayor participación y representatividad en el desarrollo económico del país.

Es así que a mayo 2014 las entidades sin ánimo de lucro (ESALES) activas por tipo de organización que representan el universo de las organizaciones solidarias en el país y registradas ante las cámaras de comercio, se agrupan así:

**Tabla 10 Entidades Sin Ánimo De Lucro (ESALES) Activas Por Tipo De Organización**

Organización jurídica	ESALES
Asociaciones agropecuarias y campesinas nacionales y no nacionales	8.837
Asociaciones mutuales	2.983
Corporaciones	71.013
Entidades de naturaleza cooperativa	25.782
Fondo de empleados	1.973
Fundaciones	19.905
Instituciones auxiliares del cooperativismo	136
Juntas de acción comunal	361
Las demás organizaciones civiles, corporaciones, fundaciones	81.215
<b>Total</b>	<b>212.205</b>

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - Registro Único de Entidades Solidarias – RUES

Un porcentaje representativo del total de las organizaciones solidarias son catalogadas como micro y pequeñas empresas que requieren para su consolidación y desarrollo fortalecimiento administrativo, técnico, financiero, a través de herramientas socio empresariales y tecnológicas, que permita generar mayores empleos e ingresos para sus asociados y familiares y que esto a su vez sean divulgados y promocionados con el fin de posicionar un sector que contribuya al desarrollo del país.

- **La transversalidad como concepto fundamental para la suma de capacidades y el emprendimiento:**

La entidad a través de la gestión transversal y territorial, garantiza hasta la fecha el cumplimiento de las metas fijadas por la entidad para el periodo 2013-2014, así:

**Tabla 11 Principales Metas De La Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias**

Indicadores	Meta cuatrienio	Avance 2012	Avance	Avance	Avance	% de avance
			2013	2014	Meta	Cuatrienio
Empresas solidarias creadas (reporte trimestral)	1200	213	931	430	1.414	117%
Empleos generados por empresas solidarias creadas	6.000	860	2409	1791	6.573	109,6
Número de asociados vinculados a las organizaciones solidarias creadas	18.000	3268	587		23.856	132,8
Empresas solidarias fortalecidas (Meta plan estratégico sectorial)	900	1150	567		(2011-2014)	100%
					1900	
					(2012-2014)	
					1710	

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Paralelamente, la unidad realizó en las vigencias 2013 -2014 procesos de articulación con entidades del orden nacional, donde mayoritariamente se visualizó en el sector solidario una estrategia vital para ejecutar políticas, planes y programas del gobierno nacional. A raíz de esta estrategia de posicionamiento y transversalidad que se ha venido implementando, la demanda por los productos y servicios que ofertan Organizaciones Solidarias, se ha incrementado considerablemente así:

- **Nodo Nacional de Innovación Social:** La Unidad trabaja con ANSPE, COLCIENCIAS y el DNP en la construcción de una política de innovación social (CONPES), en donde la Entidad tendrá varias actividades específicas que requieren la inversión de recursos.
- **Rutas para la Asociatividad Rural en Colombia:** La Entidad participa de los conversatorios regionales para la construcción de recomendaciones de política pública para asociatividad rural del país liderados por el Departamento Nacional de Planeación DNP.
- **Mesa Nacional de Emprendimiento:** Organizaciones Solidarias participa activamente desde el 2012 en esta mesa técnica, la cual tiene como objetivo lograr una acción colectiva de la institucionalidad pública en emprendimiento en aras de un mayor impacto regional y nacional y de la cual surgen proyectos específicos que requiere la inversión de recursos en coordinación con otras entidades del estado.
- **Comisión Intersectorial de la Red Unidos:** La Unidad se vinculó a la Comisión Intersectorial de la Red Unidos, que reúne a las entidades gubernamentales con oferta específica para población en pobreza extrema. Aquí la Entidad adelanta un proyecto piloto, en el cual se busca a través del emprendimiento asociativo, brindar alternativas de generación de ingresos para poblaciones afectadas por la pobreza extrema en zonas rurales de diferentes departamentos del País.
- **Plan San Andrés fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los isleños,** capacitando en economía solidaria a más de 1000 pescadores artesanales.
- **La empresarialidad como fundamento técnico de los procesos de fomento y fortalecimiento de organizaciones solidarias.**

Se desarrollan acciones que permiten fortalecer la empresarialidad a través de:

- **Jornadas de emprendimiento:** Como estrategia para fortalecer e incentivar la asociatividad solidaria en los organismos comunales, de forma que puedan adelantar proyectos productivos en beneficio de la comunidad durante el año 2013 se trabajaron en articulación con el SENA 28 jornadas de asociatividad y emprendimiento comunal con ellas, se sensibilizaron a más de 2.749 líderes comunales en 28 municipios del país.
- **Socialización y sensibilizaciones realizadas:** más de 200 encuentros con la ciudadanía, organizaciones solidarias, entes territoriales, gremios para difundir el modelo asociativo solidario, entregando aproximadamente 20.000 ejemplares de las herramientas pedagógicas construidas por la unidad.
- **Asistencia técnica, acompañamiento y seguimiento a las etapas de diagnóstico,** formulación de planes de fortalecimiento y aceleración de empresas solidarias (asociaciones, fundaciones, corporaciones, cooperativas, asociaciones mutuales). Como resultado de este trabajo se han fortalecido hasta mayo un total de 1.900 organizaciones solidarias.

Finalmente, y producto de lo anterior, ha recorrido los 32 departamentos del país promocionando las ventajas que tiene el modelo asociativos solidarios desde el punto de vista económico y social y destacando la importancia que tiene para las regiones que sus mandatarios incluyan en sus planes de desarrollo; programas que estén dirigidos a promocionar, fomentar y fortalecer el sector solidario, como motor que contribuye al desarrollo local y al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas.

Así mismo se realiza proceso de promoción en diferentes espacios de articulación con entidades del orden nacional, siguiendo los lineamientos de posicionamiento, articulación y coordinación.

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

Conforme a lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 1448 de 2011 y los artículos 66 y 67 del Decreto 4800 de 2011, el Ministerio del Trabajo, como cabeza de sector, es la entidad del Gobierno Nacional encargada de dar líneas de política para “diseñar programas y proyectos especiales para la generación de empleo rural y urbano con el fin de apoyar el auto sostenimiento de las víctimas”, como medida de reparación integral.

Lo anterior, mediante el establecimiento de los lineamientos de política pública destinados a la creación, modificación y/o ejecución de los programas y proyectos que buscan fomentar el fortalecimiento de las capacidades laborales y productivas de las víctimas que previamente han transitado por la ruta de asistencia y atención logrando garantizar su mínimo vital.

De acuerdo con dichas competencias, el Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado (PRIEV), el cual tiene por objeto promover la restitución de las capacidades para el empleo y autoempleo de las víctimas del conflicto armado, mediante programas de formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el fomento del emprendimiento o empresarismo, apoyando así su auto sostenimiento.

#### **1.1.12.1 Equidad Laboral con enfoque diferencial de género**

En la medida en que el acceso y la permanencia tanto de mujeres como de hombres en trabajos dignos y decentes, es una prioridad para el Gobierno Nacional, el Ministro del Trabajo creó el Grupo de Equidad Laboral, adscrito a su Despacho, el cual está a cargo del desarrollo e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género.

En ese sentido, la Política de Equidad Laboral se construye a partir de las necesidades, obligaciones y desafíos que enfrenta la población femenina a la hora de ingresar y permanecer en el mercado laboral en igualdad de condiciones. De esta forma, se convierte en el plan central de acción del Ministerio respecto a la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, a través de cuatro líneas de acción:

1. Prevenir las discriminaciones e inequidades por razones de género en el acceso a empleos permanentes, remuneración, protección, desarrollo profesional, conciliación y prevención del acoso laboral.
2. Reducir las brechas de desempleo y la segregación laboral.
3. Reducir la informalidad concentrada en las mujeres.
4. Promover, fortalecer el diálogo social y generar mecanismos de vigilancia, control y seguimiento a indicadores de brechas de género en el mercado laboral.

Buscando que los lineamientos de la Política Nacional de Equidad Laboral se traduzcan en espacios laborales y sociales libres de discriminación, se ha fortalecido el principio de corresponsabilidad al incorporar el componente de género en los Planes Locales de Empleo. De igual manera se ha fortalecido un proceso de articulación nación-región, a través de la firma de acuerdos con el Área Metropolitana de Bucaramanga, los Empresarios de Santander, la Alcaldía de Bucaramanga, la Gobernación del Atlántico y la Secretaria de las Mujeres y Género del Atlántico (se están adelantado las firmas de esos mismos acuerdos con los Gobiernos del Meta, Medellín y Bogotá), donde se contemplan estrategias educativas, de capacitación y de sensibilización con el fin de potenciar el papel de las mujeres en las actividades productivas de la región, propendiendo por la incorporación de mujeres en sectores netamente masculinos.

Como elemento transversal a la política pública, y en la medida en que los empresarios juegan un papel fundamental en la inclusión real de las mujeres al mercado laboral, el Ministerio, en conjunto con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, ha impulsado la implementación del Sello de Equidad Laboral



EQUIPARES. Más allá de un Sello, este Programa de Certificación busca instaurar cambios estructurales y prácticas orientadas a promover mayores grados de igualdad de género en el acceso al empleo, en las remuneraciones, en la capacitación, en el desarrollo profesional y en la participación en la toma de decisiones. Además, se fomentan acciones de corresponsabilidad para trabajadores y trabajadoras, así como buenas prácticas para la prevención y la erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Se realizó el lanzamiento de la fase piloto del Sello EQUIPARES el día 10 de diciembre de 2013, con la participación de 20 empresas pioneras de diferentes sectores económicos del país (sector agropecuario, comunicaciones, industrial, construcción, comercio, textil, extractivo entre otros). Con la vinculación de las 20 empresas que iniciaron en la fase piloto, adicional a las 20 empresas que se encuentran actualmente vinculadas en la fase de expansión 2014, se ha logrado impactar alrededor de 100.000 trabajadores directos con la incorporación de principios de igualdad y equidad laboral. Es así como las acciones contempladas en el proceso de implementación del Sello, al involucrar de manera directa a trabajadores y trabajadoras, se convierten en herramientas tangibles de cambio organizacional y cultural. Lo anterior mediante el cuestionamiento de los comportamientos de discriminación históricamente “normalizados” y el planteamiento de escenarios equitativos con presencia de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, donde se impulsa la inclusión de la mujer en labores netamente masculinas y se estimula la participación del hombre en labores de cuidado.

De esta manera, para asegurar la sostenibilidad de estos cambios a largo plazo, el Gobierno Nacional y el PNUD prestan un acompañamiento permanente a las empresas durante el proceso de adopción del Sistema y la estructura de mejoramiento continuo requerida para la obtención de la Certificación.

Paralelo a la expansión del Sello EQUIPARES Urbano, se está desarrollando el modelo Rural de EQUIPARES, siendo su objetivo el de apoyar el auto sostenimiento y empoderamiento económico de las mujeres campesinas en Colombia, aportando a la disminución de las inequidades y al cierre de brechas laborales urbano-rurales. Esta iniciativa se encuentra en proceso de construcción durante 2014 y como parte de su consolidación se desarrollará una prueba piloto con empresas de los sectores reforestador y de café, entre otros.

Ahora bien, reconociendo que los lineamientos generales de política, a fin de ser aplicables a nivel regional deben contemplar la heterogeneidad de los escenarios nacionales, especialmente en lo rural, el Programa contempla el desarrollo de una serie de investigaciones que permitan tener un diagnóstico certero que cuente con datos representativos a nivel regional sobre la realidad laboral de las mujeres rurales.

En la medida en que el Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011 “Colombia Rural, razones para la esperanza”, reconoció que los conocimientos sobre la mujer en el mercado laboral rural son limitados, pues existe poca información estadística oportuna y representativa que permita evidenciar la condición de inequidad laboral enmarcada dentro de las zonas rurales, el Ministerio, junto con el Semillero de Desarrollo Rural del PNUD, realizó un estado del arte sobre mujer rural, en el que se incluyeron investigaciones realizadas por organizaciones de la sociedad civil, universidades y entidades públicas. De igual forma se creó un documento guía sobre indicadores rurales con enfoque de género y se realizaron estudios de caso con el fin de identificar las aspiraciones económicas y laborales de las mujeres rurales, su participación en diferentes sectores económicos y el papel que los procesos organizativos colectivos juegan en términos de equidad de género.

Así las cosas, en la medida en que el área de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio cumple un papel fundamental en la protección a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, se han fortalecido sus procesos al incorporar dentro del manual de funciones y obligaciones de los Inspectores Laborales el mandato de tener una perspectiva de género que

busque proteger y garantizar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. De igual manera, se incorporó dentro del programa de capacitaciones de los Inspectores Laborales y del Plan Institucional de Capacitación –PIC-, módulos de capacitación específicos sobre género. Dichos módulos contemplan temas como los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo, acoso sexual y laboral, violencias contra la mujer y estudios de caso para que de manera práctica, los funcionarios aprendan a identificar comportamientos discriminatorios que impiden el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en su lugar de trabajo.

Se han impartido formaciones a manera de diplomado y cursos de 40 horas a los inspectores laborales y los funcionarios encargados de atención al cliente en las oficinas territoriales. A 30 de junio de 2014, se han realizado capacitaciones con estructura de diplomados de 80 horas y cursos cortos de 40 horas, finalizados con éxito por 220 funcionarios.

Vale la pena mencionar, que ejerciendo el principio de estabilidad laboral reforzada que tiene la mujer en su período de maternidad, los Inspectores Laborales han identificado situaciones donde el despido de la trabajadora embarazada no corresponde a una de las causales objetivas de despido contenidas en la Ley laboral, siendo entonces intentos de despido con potencial contenido discriminatorio contra trabajadoras por razón de su embarazo. Durante el período 2012-2013, 159 solicitudes de despido a mujeres embarazadas NO fueron autorizadas por los Inspectores Laborales, al ser consideradas discriminatorias.

En esta misma línea, y como parte de la lucha frontal contra el acoso laboral y el acoso sexual en conjunto con la Fiscalía General de la Nación, se ha construido una ruta de atención para los casos de acoso que sean reportados antes cualquiera de las dos instituciones. Esta ruta plantea dos caminos, uno penal (a cargo de la Fiscalía) y otro laboral (a cargo del Ministerio), además de un protocolo de atención para que tanto fiscales como inspectores laborales reciban dichas denuncias con la mayor brevedad y diligencia, y remitan la información para activar ambas rutas cuando haya lugar a ello. Esto sin duda redundará en una mayor permanencia de las mujeres en sus lugares de trabajo, disminuyendo costos emocionales y financieros que tanto mujeres como empresas están asumiendo hoy en día.

Entendiendo la importancia de erradicar las brechas salariales por motivo de género y teniendo en cuenta que este tema constituye una prioridad dentro de los lineamientos de la Política pública Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, se viene trabajando desde tres frentes a saber:

1. A través de la implementación del Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, expuesto con anterioridad.
2. Mediante el fortalecimiento del área de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio, y
3. Con la construcción de un procedimiento el cual, a partir de los postulados de la Ley 1496 de 2011, estandariza el abordaje de las situaciones de discriminación salarial por razones de género, por parte de los Inspectores Laborales.

Ahora bien, entre tanto la erradicación de las asimetrías de género en lo laboral requiere de una transformación cultural que involucre a la sociedad entera, se está promoviendo una mayor participación masculina en las labores del hogar y estimulando la incursión de la mujer en disciplinas que tradicionalmente son ejercidas por el hombre, es así que se ha implementado programas de formación para el trabajo a la medida, donde mujeres están siendo capacitadas en habilidades demandadas de manera específica por el sector privado. Estos procesos de formación buscan impulsar la inserción de mujeres en sectores típicamente masculinos como autopartes y soldadura, los cuales actualmente requieren de mano de obra especializada.

Lo anterior se está desarrollando en el marco del Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para Víctimas del conflicto armado, en busca de mejorar la empleabilidad y potenciar el autoempleo de las víctimas a través de la adecuación de la oferta estatal a nivel central y local en programas de formación para el empleo y autoempleo con las verdaderas necesidades,

condiciones, características y habilidades de dicha población. Si bien el Programa no está exclusivamente dirigido a población femenina, tanto su proceso de construcción como de aplicación cuenta con un enfoque de género; lo anterior en la medida en que el 49.6% de la población víctima que participará del programa son mujeres.

Frente al empleo doméstico, actividad históricamente feminizada, en diciembre de 2012, el Gobierno Nacional ratificó la necesidad de priorizar la atención sobre el empleo doméstico mediante la promulgación de la Ley 1525, por medio del cual se aprueba el “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” y dentro de sus alcances, el Decreto 721 de 2013, en el cual se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de “Compensación Familiar”.

Dicho decreto busca que todo empleado doméstico que actualmente esté afiliado a seguridad social en salud y pensiones a través de la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA), también se afilie a una caja de compensación familiar, de manera que pueda disfrutar de beneficios en recreación, deporte, formación, entre otros. Paralelamente, y como parte de la política integral de formalización laboral, se está trabajando en el para lograr un mayor acceso a la seguridad social y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores colombianos. Con esto, el Ministerio del Trabajo busca ofrecer las garantías legales que todo trabajador debe tener, asignando la responsabilidad del pago de seguridad social, aportes de pensiones y cesantías y cajas de compensación al empleador del trabajador doméstico, pese a las condiciones laborales diferenciales, de trabajo por días y sin estar mediado por un contrato laboral específico, y es un sector donde el 95% de los trabajadores son mujeres.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo está apuntándole a un cambio estructural, entendiendo que la inclusión equitativa de la mujer en el mercado laboral, es una obligación, una necesidad y un reto que asumimos mediante el desarrollo de políticas laborales con un enfoque transversal.

### **1.2 SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**

La etapa inicial de reorganización del SPE fue asumida por el Ministerio de Trabajo en su totalidad, es así que durante 2013 se implementó una estrategia que partió de la definición de los lineamientos para la operación, los requerimientos logísticos, técnicos, humanos y el presupuesto necesario para la implementación de la estrategia en los territorios.

Se elaboraron diferentes documentos metodológicos los cuales tienen como objetivo describir algunos procesos y procedimientos bajo el marco de la Estrategia del Servicio de Empleo, entre los cuales se destacan los siguientes:

- Lineamientos para la Operación del Servicio Público de Empleo.
- Manual del participante: Documento utilizado para dictar las capacitaciones para todo los prestadores del Servicio de Empleo.
- Instructivo aplicativo del Servicio de Empleo. Registro de Hoja de Vida (personas) y aplicación a ofertas de empleo.
- Instructivo aplicativo. Administración de ofertas por parte del Centro de Empleo.

Estos documentos definieron los lineamientos para los operadores del Servicio Público de Empleo; es así que a partir de estas definiciones metodológicas y técnicas el Ministerio del Trabajo asume el proceso de autorización de los operadores del SPE: agencias de gestión y colocación, centros de empleo y bolsas de empleo.

Este proceso se establece con la promulgación de Decreto 722 del 15 de Abril de 2013, dónde se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se normaliza la actividad de intermediación laboral.

Posteriormente con la expedición de la ley del Mecanismo de Protección al Cesante- Ley 1636 de 2013 se consolida dentro de este mecanismo el SPE reforzando lo establecido en el decreto. En el mes de diciembre del año 2013 el Decreto 722 fue derogado por el Decreto 2852 de 2013.

A partir del Decreto 722 del 15 de Abril de 2013 expedido por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo del SENA se transforma en la Agencia Pública de Empleo (APE), con la función de promoción y ejecución de la gestión y colocación pública y gratuita de empleo. Convirtiéndose entonces en la 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.

A 2014, la Agencia Pública de Empleo- SENA cuenta con un sistema de información dirigido principalmente a la población desempleada y a los empresarios que ofrecen oportunidades de empleo, siendo un servicio gratuito, al cual tiene acceso toda la población Económicamente Activa y sin intermediarios, prestando sus servicios a través de estrategias como: Oficinas Móviles, Micro-ruedas de Empleo, Mercadeo y Plan de medios, alianzas y/o convenios para la empleabilidad con el sector público y privado.

**Tabla 12 Ejecución Agencia Pública de Empleo**

Servicio Publico De Empleo	2013	Julio 2013 – Junio 2014
Inscritos registrados en la Agencia Pública - APE	981.142	1.071.811
Vacantes registradas en la Agencia Pública - APE	251.328	284.791
Personas colocadas laboralmente	166.484	185.518
Personas que reciben orientación ocupacional	532.351	609.354
Tasa de colocación (Colocados / Vacantes)	66%	65%

Fuente: SENA Dirección de Empleo y Trabajo

• **Programa Agencias de Gestión y Colocación de Empleo**

Durante los meses de Julio a Diciembre de 2013, las Cajas de Compensación Familiar registraron 4.493 empresas y realizaron colocaciones de empleo para 1.825 personas. Ejecutaron recursos por valor de \$9.432.907.000 a diciembre 31 de 2013 por gastos de operación.

**Tabla 13 Programa de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo**

Colocaciones Laborales	2013
Colocaciones laborales	1.825
Recursos Ejecutados	\$ 9.432.907.000
Empresas registradas	4.493

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar - Superintendencias Delegada para la Gestión

Producto de la creación del Mecanismo de Protección, las últimas asignaciones de subsidios al desempleo se hicieron hasta octubre de 2013.

Con el FOSFEC se financiarán los nuevos programas del Mecanismo de Protección al Cesante:

- Pago de aportes a salud y pensión, cuota monetaria y beneficio económico por ahorro voluntario de cesantías.
- Capacitación para la reinserción laboral
- Servicio de gestión y colocación para la inserción laboral (Agencias de Gestión y Colocación de Empleo)
- Sistema de Información.

Estos programas se vienen reglamentando por parte del Ministerio del Trabajo.

### 1.2.1 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UASPE

A partir de la Ley 1636 de 20113 se crea la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo-UAESPE, entidad de orden nacional adscrita al Ministerio de Trabajo, con las funciones de administración, operación, promoción del Servicio Público de Empleo -SPE y el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo. En este sentido, se modifica la estructura del Ministerio del Trabajo con el Decreto 2518 de 2013 y se establece, con el Decreto 2521 de 2013, las funciones y estructura de la UAESPE, entregando así las funciones de administración y autorización por parte del Ministerio del Trabajo hacia la esta nueva entidad.

El Servicio Público de Empleo, si bien es cierto está reglado, coordinado y controlado por el Estado como cualquier servicio público, su prestación se encuentra a cargo de personas jurídicas de derecho público o privado, a quienes se les garantizará la libre competencia e igualdad de tratamiento para la prestación del servicio, que podrá hacerse de manera personal y/o virtual.

Esta conjunción del sector público, cajas de compensación y privados para la prestación de un servicio público como el de empleo se evidencia claramente en la conformación de la Red de prestadores que determina la Ley 1636 de 2013 en su artículo 25, “ La red estará integrada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas Compensación Familiar, las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo”.

Hasta el momento se ha logrado mayor cobertura puesto que actualmente hay mayor presencia en municipios; antes del primero de mayo de 2013 había presencia en 32 municipios, más capacidad de atención, hoy el Servicio Público de Empleo hace presencia en 78 municipios que concentran el 60% de la fuerza laboral del país, se cuenta con más puntos de atención pasando de mayo de 2013 de 34 puntos a mayo de 2014 a 265 puntos operando, incluyendo entrega de nuevos puntos en Bogotá, contando con una capacidad de atención de 1.700.000 personas al año. Antes del primero de mayo de 2013 el SENA era el único referente del Servicio de Empleo en el país. Actualmente, el Servicio Público de Empleo cuenta con 126 prestadores autorizados distribuidos de la siguiente manera:

- SENA
- 43 Cajas de Compensación Familiar.
- 31 Agencias de gestión y colocación privadas.
- 42 Bolsas de Empleo de Universidades.
- 9 Alcaldías municipales. Funcionan 20 entes territoriales 9 autorizados directamente y 11 mediante un operador autorizado.

Los 265 puntos de atención se distribuyen de la siguiente manera:

- 33 Puntos de Atención del SENA
- 54 Puntos de Atención de las Cajas de Compensación Familiar
- 43 Puntos de Atención de Bolsas de Empleo de Universidades
- 30 Puntos de Atención de las Alcaldías municipales.
- 79 Puntos de Atención de Agencias Privadas de Gestión y Colocación.
- 19 Puntos de Información
- 7 Prestadores Virtuales

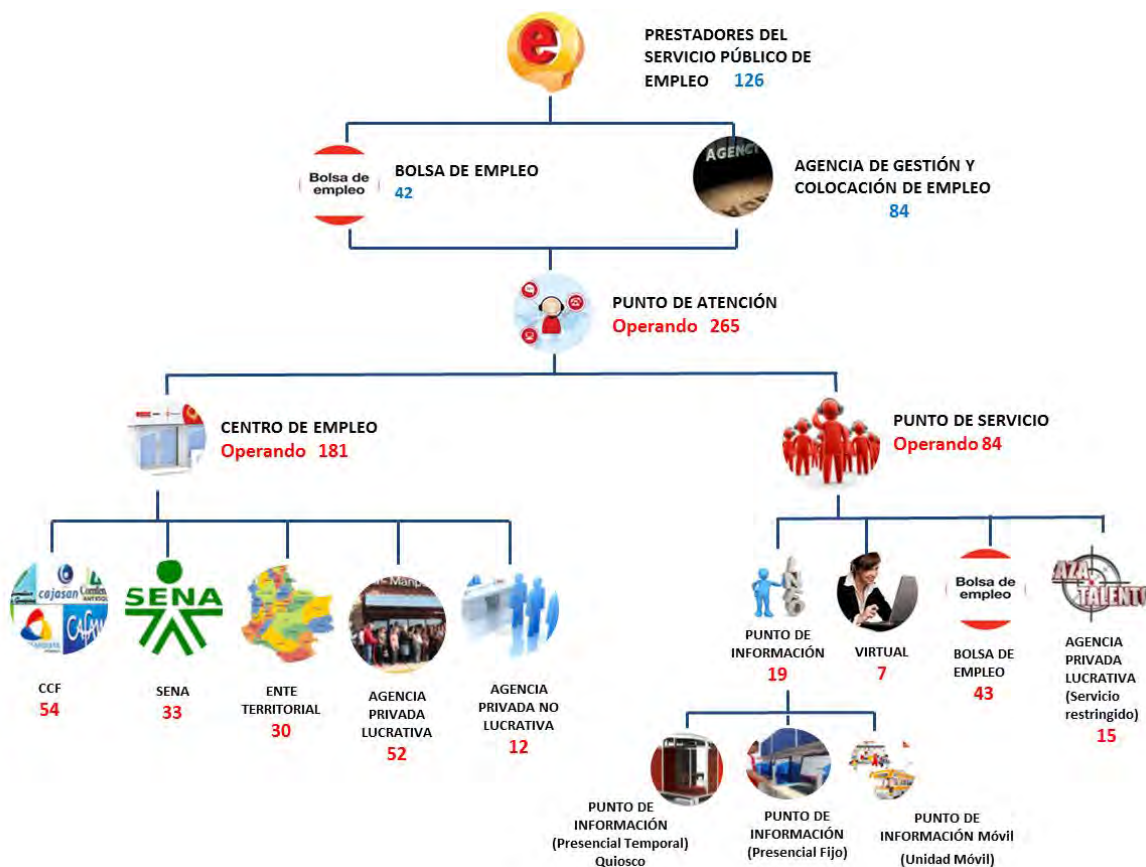
Más y mejores servicios se entregan en el Servicio Público de Empleo, hemos pasado de un Modelo basado en la intermediación laboral pura a un Modelo Integral de Gestión y Colocación de empleo que ofrece múltiples servicios:

Tabla 14 Programas UAESPE

Servicios básicos gratuitos	Servicios complementarios
Orientación a oferentes	Aplicación e interpretación de pruebas psicotécnicas
Remisión	Orientación empresarial.
Estudios de perfiles.	Remisión a emprendimientos.
Construcción de planes de capacitación	
Entrevistas estructuradas a cargos especializados.	
Registro de oferentes	
Preselección	

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo

Ilustración 2 Modelo servicio público de empleo



Fuente: Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo

La ampliación de cobertura va de la mano con resultados importantes de la red de operadores del Servicio Público de Empleo; así pues, de las 306.000 vacantes inscritas desde la entrada en operación del Servicio; se han inscrito algo más de un millón de hojas de vida (1.259.000) y se han registrado más de 30.000 empresas desde el primero de mayo de 2013; a junio de este año se habían colocado 173.000 personas en todo el país.

Durante lo corrido de la actual vigencia, la Unidad del Servicio de Empleo ha diseñado y gestionado la puesta en marcha de servicios complementarios a través de la red de prestadores; estos servicios se concentran en optimizar la atención a las empresas y los cesantes, brindando comodidad, oportunidad y eficiencia en el cometido misional del Servicio Público de Empleo, que

es organizar de la mejor manera posible el mercado de trabajo en Colombia. Estos servicios se presentan a continuación:

Se crea la Ventanilla de soluciones para el trabajo como una estrategia de articulación e integración de programas públicos relacionados con temas de empleo y de generación de ingresos, del nivel local y nacional, con el objetivo de fortalecer la ruta de atención que ofrecen los Centros de Empleo para que el beneficiario acceda desde un mismo punto a la información y a los servicios ofrecidos por diferentes instituciones. Desde su puesta en operación (primero de mayo de 2014) a la fecha, esta Ventanilla empezó a operar en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla con servicios del SENA como formación complementaria, certificación de competencias laborales y emprendimiento y el programa “Jóvenes en Acción” del Departamento de Prosperidad Social.

Los Funcionarios de los Centros de Empleo se convierten en Formalizadores Empresariales, brindan información y tramitan a la afiliación de las personas a ARP, Pensiones y Caja de Compensación.

Se ha generado una Plataforma central de vacantes donde las vacantes de todos los prestadores autorizados estarán centralizadas en la página web: [www.buscadordeempleo.gov.co](http://www.buscadordeempleo.gov.co)

Con la Resolución 936 de 2014, expedida por el Ministerio del Trabajo, se establece el reporte y contenido del Registro Único de Empleadores del Servicio Público de Empleo, a partir del cual se realizará la afiliación automática de las empresas. En virtud de lo anterior, 392,000 empresas, con cobertura en 32 departamentos, se inscribieron automáticamente a este Registro único.

El Servicio Público de Empleo, ha puesto a disposición de estos empresarios servicios de Orientación, a través de la asesoría para la búsqueda efectiva de trabajadores/as, la construcción de perfiles laborales, identificación de perfiles especializados, entre otras necesidades; preselección de candidatos para cubrir las vacantes, de acuerdo con el perfil solicitado y el cumplimiento de requisitos y remisión a los empleadores, de los perfiles de los candidatos preseleccionados.

En este primer año de operación se cumple una primera etapa para el Servicio Público de Empleo cuyo principal objetivo fue la ampliación de cobertura mediante la apertura de Puntos de Atención y la vinculación de nuevos actores; para el segundo año, los esfuerzos se concentrarán en fortalecer los servicios que actualmente se prestan y ampliar la oferta de servicios complementarios; adicionalmente, se generarán estándares para la prestación de los servicios y se unificará la imagen de los prestadores bajo una marca que identifique a la red y sea garantía de calidad para los usuarios.

### **1.3 ASISTENCIA TÉCNICA A GOBIERNOS LOCALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO**

En desarrollo de la misión, el Ministerio desde la vigencia 2011 se viene desarrollando una estrategia de acompañamiento a los territorios para generar capacidades en los mismos, con el Programa de Asistencia Técnica “PAT” para el Fortalecimiento de las Políticas de Generación de Empleo, Emprendimiento e Ingresos en el ámbito territorial.

El -PAT- a la fecha reporta significativos avances con intervención en los 32 departamentos del país:

- 17 planes de empleo locales formulados, a saber: Cali, Buenaventura, Palmira, La Dorada, Villavicencio, Granada, Madrid, Mosquera, Fusagasugá, Soacha, Barranquilla, Soledad, Riohacha, Maicao, Popayán, Pasto e Ipiales.

- 26 planes departamentales / 139 municipios priorizados
- Un (1) Plan Regional de Empleo para Magdalena Medio
- 40 talleres de capacitación en formulación de proyectos y trámites presupuestales, dirigidos a funcionarios de más de 26 entidades territoriales (gobiernos y alcaldías).
- Conformación de 26 mesas departamentales de empleo, como espacio institucional en territorio.
- Asistencia técnica a 26 proyectos movilizados de empleo; uno por departamento.

En el marco del Programa de Asistencia Técnica -PAT- se han conformado mesas técnicas para la formulación e implementación de los planes de empleo (locales, regionales o departamentales) y el desarrollo de actividades de articulación o coordinación entre entidades que permitan mejorar las condiciones de empleo en los territorios. Siendo este el modelo de intervención regional, para que los tomadores de decisiones del nivel municipal y departamental, visualicen, acuerden y coordinen, estrategias para el mejoramiento de la empleabilidad y generación de ingresos en sus territorios.

La instrumentalización del fortalecimiento de capacidades técnicas y de gestión territorial, se ha logrado, hasta la fecha, a través de una construcción conjunta de planes locales, departamentales y regionales de empleo, que son las hojas de ruta para la generación de ingresos y mejoramiento de la empleabilidad.

El Ministerio del Trabajo continuará trabajando de la mano de las entidades territoriales, durante la vigencia 2014 haciendo seguimiento al proceso en los departamentos intervenidos hasta la vigencia 2013 y ampliando su margen de influencia a seis (6) departamentos, a saber. Putumayo, Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Guaviare y cincuenta y nueve (59) municipios, para generar una cobertura al final de la vigencia de 200 entes territoriales.

## 1.4 LINEAMIENTOS DE POLÍTICA MIGRATORIA LABORAL

### 1.4.1 Política Migratoria Laboral

#### 1.4.1.1 Decisión 545 de 2003 “Instrumento Andino de Migración Laboral”

De conformidad con lo previsto en el Decreto Ley 0046 de 2013, “Por el cual se adopta la Guía para la Implementación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina -CAN “Instrumento Andino de Migración Laboral””. Es el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, la encargada de agilizar la implementación de la Decisión 545 en el país, y según las funciones establecidas en el Decreto 4108 de 2011. En este sentido, se realizó el diseño e implementación de una Plataforma Laboral Única para el Migrante Andino – PLUMA, cuyo objetivo es facilitar la emisión automática y segura de la **Certificación del Trabajador Migrante Andino**, a través de la página web del Ministerio del Trabajo.

Producto de lo cual, se espera recibir un promedio de 3000 mil solicitudes de empleadores para que el Ministerio del Trabajo certifique la condición de Trabajador Migrante Andino, logrando así una supervisión de la situación laboral, las condiciones de trabajo y el cabal cumplimiento de las normas laborales en el país.

#### 1.4.1.2 Red Andina de Empleo-RED ANDE.

En los Comités Técnicos de la Comunidad Andina - CAN (del cual los representantes designados por cada uno de los Ministerios del Trabajo, Relaciones Laborales e instituciones vinculadas al sector trabajo hacen parte), el Ministerio del Trabajo participa activamente en la construcción de una propuesta de esquema para el desarrollo de una prueba piloto de la Red Andina de Empleo – RED ANDE; sin embargo, en esta propuesta no se presentan avances, en la construcción del Sistema RED ANDE -Plataforma con ofertas y demandas laborales de cada País Miembro.



## **1.5 GESTIÓN MIGRATORIA LABORAL**

### **1.5.1 Diálogo Tripartito en Gestión Migratoria Laboral.**

Al formalizarse el dialogo social tripartito migratorio, mediante la Resolución 0425 de 2013 “Por la cual se crea Subcomisión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para el Diálogo Social Tripartito en Gestión Migratoria Laboral”, se realizaron “Talleres regionales tripartitos Migratorios” en los departamentos de Risaralda, Norte de Santander y Nariño, para lograr la sensibilización mediante la capacitación permanente, lo que permitió generar mecanismos de concertación entre los actores de la dinámica socio-laboral (empleadores, trabajadores y gobierno) y así trabajar en propuestas y recomendaciones de la política migratoria laboral.

### **1.5.2 Contratación de Nacionales en el Exterior.**

Con el fin, de fortalecer el control, observancia y seguimiento de los derechos laborales de los colombianos que son intermediados laboralmente; así mismo, evitar que sean víctimas de trata de personas, tráfico de migrantes y explotación laboral por parte de empresas o agencias que cumplen esta labor, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, en ejercicio de sus atribuciones legales, conferidas en el Decreto-Ley 4108 de 2011 y en lo dispuesto en el Decreto 2852 de 2013, Reglamentó la intermediación laboral, en la que las agencias transnacionales que prestan servicios de gestión y colocación de empleo para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero, de conformidad con la Resolución 01481 de 2014 “Por la cual se establecen los requisitos de las agencias de servicios de gestión y colocación de empleo deben cumplir para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero”.

## **1.6 SISTEMA DE INFORMACIÓN DE MIGRACIÓN LABORAL.**

Se diseñó y desarrollo el primer módulo del Sistema Estadístico de migraciones Laborales Internacionales- SEMILI - el cual es un instrumento institucional para recopilar de manera ordenada y sistemática, información estadística disponible a partir de registros administrativos, censos y encuestas a los hogares, con el objetivo de generar estadísticas e indicadores que permitan hacer seguimiento al comportamiento de las migraciones laborales, abordar el análisis del mercado laboral e identificar las demandas de formación superior de colombianos en el exterior y de extranjeros en el país.

### **1.6.1 Difusión de Información Migratoria.**

Con el ánimo de brindar una herramienta y un mecanismo de información que permita optimizar la sensibilización y la participación de la ciudadanía y en especial de los migrantes, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, desarrolló contenidos temáticos en materia de migraciones laborales, derechos socio-laborales, trata de personas y explotación laboral, los cuales permitirán informar y sensibilizar a la ciudadanía en esta materia, garantizando un adecuado tratamiento, respeto y acogida integral de los trabajadores migrantes y sus familias; para lo cual se realizaron las siguientes acciones:

- Diseño e implementación de Link de la DMFT en la página web institucional con información en materia de migraciones laborales, buscando actualizar y retroalimentar el portal institucional.
- Diseño y publicación de Folletos “Guía del Trabajador Migrante Internacional, Derechos Deberes y Garantías”, que permiten promover campañas de sensibilización, orientación y divulgación de servicios y derechos a potenciales migrantes colombianos al exterior y extranjeros en Colombia.
- Diseño y difusión de una campaña de comunicación frente a la ocurrencia del delito de trata de personas con fines de explotación laboral.
- Diseño y difusión de Cartilla Capacitación de Migración Laboral en Colombia: herramienta de trabajo institucional y actores sociales

### **1.6.2 Análisis de Mercados Laborales Inteligentes-AMIL**

Se recopiló y analizó información macroeconómica tomando como fuentes información EURES, World Bank y páginas oficiales estatales, en 42 países, por lo que se cuenta con una base de datos y una ficha técnica, los cuales servirán como insumo para el desarrollo de una metodología de seguimiento y análisis de mercado inteligente en los países de preferencia por parte de los migrantes colombianos; asimismo se actualizó la información macroeconómica, con el fin de diseñar e implementar la primera etapa del Análisis de Mercado Inteligente para las Migraciones Laborales –AMIL, permitiendo cuantificar, compilar y caracterizar la oferta y demanda de recurso humano disponible en el marco de las migraciones laborales internacionales

### **1.6.3 Estudios e Investigaciones.**

Se desarrollaron 12 estudios e investigaciones en materia de migración laboral tendientes a la participación dentro de la industria petrolera colombiana de los trabajadores inmigrantes y el significado de tal participación para esta industria a partir de año 2005; caracterización de los trabajadores migrantes en la frontera colombo venezolana; inmigración calificada y su inserción en el sector educativo colombiano; caracterización de los trabajadores migrantes en la frontera sur (Leticia e Ipiales); y el Impacto de la eliminación del artículo 74 del Código Sustantivo del Trabajo referente a la proporcionalidad entre trabajadores colombianos y trabajadores extranjeros

Paralelamente, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, desarrolló otras acciones concretas, como es la elaboración de una Encuesta por parte del DANE a los empresarios sobre la necesidad de recurso humano de inmigrantes laborales en los sectores económicos del país, para minimizar la violación a los derechos de los trabajadores; y llevó a cabo, la difusión y socialización de una estrategia de comunicación contra la trata de personas, tráfico de migrantes y explotación laboral en Cauca y Choco.

## 2 FORMACIÓN DE TRABAJADORES

La formación y la capacitación juegan un rol importante en el mercado laboral moderno; es a través de la acumulación de capital humano (incremento de conocimientos y competencias) que se puede mejorar la productividad y la competitividad.

Los cambios tecnológicos en la producción transforman los requerimientos de cualificaciones y el nivel de los mismos; siendo necesario adquirir, mantener y actualizar las competencias que demanda el mercado laboral. A nivel individual, hay evidencia que demuestra que un trabajador con mayor formación obtiene mejores ingresos, estabilidad laboral, mayor movilidad, productividad y oportunidades; facilitándoseles la adaptación y contribución para la generación de nuevas tecnologías.

Es importante resaltar que el éxito de un trabajador no sólo depende de sus conocimientos y competencias técnicas, sino también de otras habilidades cognitivas y socioemocionales que son determinantes y que afectan directamente los ingresos y otras variables en el mercado laboral.

En Colombia, existe un rezago respecto a los años de escolaridad y formación que incide en la empleabilidad, la productividad y la competitividad. En el caso particular de los jóvenes, el país evidencia un incremento en el número de años promedio de escolaridad como consecuencia del aumento de cobertura en básica y media, lo cual ha elevado la demanda potencial de formación terciaria. En el caso de los adultos, el nivel de educación alcanzada en promedio frente a los jóvenes es inferior. En este sentido, el 55.6% de la población adulta alcanzó hasta la básica secundaria incompleta, mientras que el 82.5% de los jóvenes alcanzó la media completa.

Partiendo de esto, desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se fortalece esta formación, desarrollando acciones que apuntan hacia el cumplimiento del CONPES 3674 "Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano - SFCH", dentro de las cuales se encuentran:

1. La realización de la propuesta institucional del Esquema Nacional de Certificación de Competencias Laborales para reconocer y certificar los conocimientos, habilidades y destrezas que las personas han adquirido a través de la experiencia, el trabajo o cualquier medio no formal.
2. La definición de los lineamientos de política para el fortalecimiento de las prácticas laborales en Colombia a través de los cuales se propone la regulación necesaria; se garantizan espacios de formación adecuados; se promueve la calidad y pertinencia en la formación, convirtiéndose así en una herramienta de política activa para el empleo de los jóvenes.
3. La formulación e implementación del programa de formación para jóvenes víctimas del conflicto armado y que se encuentran en etapa de reparación.
4. Se diseñó el componente de capacitación del mecanismo de protección al cesante en el Servicio Público de Empleo, de acuerdo a los perfiles ocupacionales y el comportamiento de las características de las ocupaciones.
5. Se crearon nuevas estrategias de involucramiento de las empresas como oferentes del servicio de capacitación para la inserción y reinserción laboral de trabajadores, a través de la figura de Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa UVAE, en el marco del sistema de calidad de formación para el trabajo.
6. Por último, se abordaron temas relacionados con el entrenamiento en el trabajo y el re-entrenamiento (entendido como la actualización y el cambio de trayectoria), como herramienta para coordinar las políticas de formación y las políticas activas de empleo.

Todo lo anterior encaminado a definir entre otros, los lineamientos de política para fomentar el acceso a programas de formación para el trabajo y aprendizaje de grupos de poblaciones vulnerables con pertinencia y calidad, definir el sistema de aseguramiento de calidad de la

formación para el trabajo en conjunto con el Ministerio de Educación y definir la estructura del marco nacional de cualificación y la institucionalidad del sistema nacional de cualificaciones del capital humano - Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

## 2.1 FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

El SENA, en su oferta formativa tiene establecidos tipos de formación que responden a las necesidades de capacitación, de acuerdo con las demandas del sector productivo y la comunidad en general.

En el campo de la educación superior, el SENA abarca la certificación en programas de Tecnólogos y Especializaciones Tecnológicas; en el campo de la formación para el trabajo el SENA ofrece certificaciones en los niveles de Técnico, Auxiliares y Operarios. Para la actualización tecnológica de trabajadores vinculados, poblaciones desempleadas y vulnerables cuenta con una oferta de programas de formación complementaria. Estas ofertas se imparten en las modalidades presencial y virtual.

### 2.1.1 Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones

Los programas de Formación en el nivel de tecnólogo se ajustan a las exigencias del registro calificado establecido por el Ministerio de Educación, lo cual respalda las condiciones mínimas de calidad en los programas, así mismo los aprendices de los últimos trimestres presentan las pruebas SABER PRO en cumplimiento de las exigencias de Ley. Durante el 2013, 57.457 aprendices accedieron a esta evaluación; a junio de 2014 se han presentado 50.084 aprendices.

Al mes de junio de 2014, los 137 programas Tecnológicos del SENA cuentan con registro calificado, luego de ser sometidos a evaluación por parte de expertos.

**Tabla No 15 Ejecución Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones**

Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	Ejecución aprendices		Ejecución cupos de formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Especializaciones	9.394	2.020	9.998	1.435
Técnicos Profesionales y Tecnólogos	402.847	492.678	460.567	543.027
Total	412.241	494.698	470.565	544.462

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

- **Programa 100 mil oportunidades para los Jóvenes**

Con el objetivo de aumentar la cobertura en educación superior y reducir el desempleo juvenil, El SENA en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación Nacional, impulsaron el aumento de 100 mil aprendices adicionales en formación tecnológica del SENA.

La formación se realiza mediante convenios de ampliación de cobertura con las Instituciones de Educación Superior del país; se ha establecido a través de esta estrategia una meta de atención de 35 mil aprendices; así mismo se ha efectuado un incremento de la oferta de los Centros de formación del SENA, por medio de la cual se atienden los restantes 65 mil aprendices, haciendo uso de infraestructura en arrendamientos, comodatos o alianzas con instituciones educativas.

La matrícula para los beneficiarios comenzó en Octubre de 2013 en 26 regionales del SENA, con una asignación de recursos de la nación por 55.000 millones de pesos. A junio de 2014 se han formado 86.694 aprendices, a través de 90.240 cupos en el programa y se han realizado partidas presupuestales por 100.000 millones de pesos de recursos de la nación y 78.483 millones de pesos por recursos del CREE con destinación específica para este programa.

En el mes de Agosto de 2014 se espera obtener la cobertura total del programa, ya que de forma adicional a los aprendices atendidos por los Centros de Formación, se matricularán 15 mil aprendices correspondientes a programas de ampliación de cobertura.

### 2.1.2 Formación Técnica y Otros SENA

Este nivel de formación profesional corresponde a los programas de Técnicos, Auxiliares y Operarios, en los cuales el SENA tiene una oferta diversificada a nivel nacional, caracterizada por una atención sectorial y transversal; actualmente, se encuentra estructurando los estándares de calidad mediante la transferencia tecnológica y metodológica nacional e internacional, realizada a través de convenios interinstitucionales con diversas entidades y niveles de tecnología. En este tipo de formación corresponde a los programas de mayor demanda de las empresas y en general del sector productivo

Con este tipo de Formación, los aprendices adquieren competencias para realizar funciones donde combinan actividades físicas e intelectuales, en algunos casos variados y complejos, con algún nivel de autonomía para su desempeño

La formación de auxiliares y operarios le 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.

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

**Tabla No 16 Ejecución Formación Técnica Laboral y Otros SENA**

Formación Técnica Laboral y Otros SENA	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Técnicos Laborales	713.093	810.405	741.760	834.265
Otros (Auxiliares, Ocupaciones y Operarios)	36.192	41.402	37.362	41.775
Total	749.285	851.807	779.122	876.040

Fuente: SENA- Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 2.1.3 Articulación del SENA con la Educación Media

El programa de articulación del SENA con la educación media se desarrolla en Alianza con el Ministerio de Educación Nacional, Secretarías de Educación e Instituciones Educativas del país, públicas o privadas, con carácter académico o técnico. Los estudiantes se inscriben al programa cuando inician grado décimo y se establece un plan de acción que asegura el desarrollo de competencias al terminar grado once.

Al finalizar su educación media, los estudiantes beneficiarios obtienen el título de bachiller que le reconoce su institución educativa y el certificado de técnico SENA. Igualmente, el programa permite que el estudiante, mediante el reconocimiento de sus saberes previos, continúe con la formación de Tecnólogo.

La Integración con la Educación Media Técnica busca fortalecer las competencias mínimas requeridas para ingresar a un programa de formación para el trabajo.

Durante el 2013, el SENA atendió 378.227 aprendices, a junio de 2014 ha atendido 398.320 como se puede observar en el siguiente cuadro.

**Tabla No 17 Ejecución en Articulación del SENA con la Educación Media**

Articulación del SENA con la Educación Media	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Articulación con la media	378.227	398.320	390.444	400.124

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

#### 2.1.4 Programa de Ampliación de Cobertura

Mediante este programa, el SENA realiza alianzas con instituciones públicas y privadas inscritas en el Banco Interno de Instituciones, que imparten educación para el trabajo y desarrollo humano y/o educación superior, de acuerdo con las normas vigentes, como respuesta estratégica para atender a un mayor número de colombianos, fortaleciendo con criterios de calidad la formación para el trabajo y educación superior en el país, permitiendo mayores oportunidades de acceso y eficiencia en el uso de los recursos destinados al aprendizaje, mediante la utilización de la capacidad instalada con que cuentan las Instituciones anteriormente señaladas, y la cofinanciación de proyectos de formación profesional integral.

A continuación, se visualiza la ejecución alcanzada durante el 2013 y en el periodo julio 2013 – junio 2014.

**Tabla No 18 Ejecución Programa Ampliación de Cobertura**

Programa Ampliación de Cobertura	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 – Junio 2014
Ampliación de Cobertura	76.225	99.937	81.040	104.171

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

#### 2.1.5 Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje en el SENA es la estrategia de cobertura nacional que promueve la inclusión social de los Jóvenes Colombianos a entornos productivos, a través del cumplimiento de la cuota regulada por la Ley 789 de 2002, permitiéndole a los empresarios acceder al talento humano en proceso de cualificación de calidad y ofreciéndole a los aprendices realizar prácticas empresariales en ambientes reales, es a su vez parte del modelo dual de formación de trabajadores: el proceso de formación del aprendiz añadiéndole al componente lectivo una etapa práctica que tiene lugar en las empresas.

Dicho modelo de formación presenta una serie de ventajas para el aprendiz en términos de mejores perspectivas de ocupabilidad, mayor seguridad y estabilidad laboral, ingresos promedio superiores. La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo realizó una revisión de la literatura reciente sobre las “Relaciones de Aprendizaje”, y desarrolló una propuesta metodológica para la evaluación de impacto del Contrato de Aprendizaje en el país, donde la propuesta se estructuró alrededor de la construcción de una base de datos que permitirá indagar si la formación para el trabajo en general y, específicamente el contrato de aprendizaje, contribuye a mejorar las condiciones laborales de las personas.

Además de la evaluación de impacto, se cuenta con una propuesta metodológica para analizar la evolución del Contrato de Aprendizaje por niveles de formación, duración, pertinencia y, los resultados que se han obtenido en el corto plazo. Adicionalmente, se describen los requerimientos de información necesarios para construir una base de datos que comprenda información sobre variables de resultado como el ingreso salarial, la ocupabilidad y las características individuales de un conjunto de personas que entre el 2004 y el 2012 han aplicado a programas de formación del SENA y, que han concluido estos programas o no terminaron su proceso de formación. Finalmente, se cuenta con un primer borrador del “Compilado normativo sobre prácticas laborales” y con un “Reporte sobre la información disponible para realizar la evaluación del contrato de aprendizaje”.

Un logro significativo para el 2013, consistió en lograr que se archivara el proyecto de Ley de Contrato de Aprendizaje que cursaba en el Congreso de la República y pretendía extender el Contrato de Aprendizaje a los Universitarios.

Con el apoyo del Ministerio de Trabajo se expidió el Decreto 2978 de Diciembre de 2013 que permite la compensación de la cuota regulada; este decreto entrega mayores contratos de aprendizaje a los aprendices SENA y brinda la posibilidad a los empresarios de cancelar sus incumplimientos con un mayor número de contratos a cambio de cancelar multas económicas.

En la siguiente tabla se puede observar la ejecución en contratos de aprendizaje y cuotas reguladas en las empresas para el año 2013 y el período julio 2013 – junio de 2014.

**Tabla No 19 Ejecución Contratos de Aprendizaje y Cuotas Reguladas**

Más y mejores contratos de aprendizaje	Ejecución	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Alumnos con contratos de aprendizaje	227.801	246.261
Cuotas de aprendizaje reguladas en las empresas	118.352	126.095
Empresas con cuota Voluntaria	7.051	8.638

Fuente: SENA - Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Con la disminución de la tasa de desempleo a un dígito, como fruto del esfuerzo del gobierno en conjunto con la Entidad, a partir de febrero de 2014 los aprendices reciben un aumento del 25% en el apoyo de sostenimiento para toda la vigencia, equivalente al 100% del salario mínimo.

**2.1.6 Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar**

Con corte de julio a diciembre de 2013, las Cajas de Compensación Familiar formaron a través del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano a 133.055 estudiantes como técnicos laborales, en las 7 regiones geográficas del país

**Tabla 20. Oferta de las Cajas de Compensación Familiar en la formación para el trabajo**

Región Geográfica	Estudiantes Julio A Diciembre De 2013	Estudiantes Enero A Junio De 2014
Costa Atlántica	6.309	3.575
Región Occidente	16.837	5.993
Región Centro Oriente	101.791	3.672
Región Orinoquia	403	0
Región Amazonia	945	509
Bogotá D.C.	6.487	1.723
Orden Nacional	283	0
<b>Total</b>	<b>133.055</b>	<b>15.472</b>

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

## 2.2 FORMACIÓN CONTINUA

### 2.2.1 Formación Complementaria

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.

**Tabla No 21 Ejecución de Formación Complementaria**

Formación Complementaria	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Formación Complementaria	4.523.871	5.623.511	6.345.907	7.777.968

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 2.2.2 Formación Virtual y Bilingüismo

#### 2.2.2.1 Formación Virtual

La virtualidad es una herramienta de formación, que ha permitido a las personas 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, 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.

A continuación se puede observar la ejecución de aprendices y de cupos de formación virtual adelantados durante el año 2013 y durante el período de julio 2013 a junio de 2014.

**Tabla No 22 Ejecución de Formación Virtual**

Formación Virtual	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Formación Virtual	2.643.922	3.795.842	3.150.110	4.546.702

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

#### 2.2.2.2 Programa Bilingüismo

De acuerdo con los planes de reducción de pobreza que lleva a cabo el gobierno nacional, la formación en otro idioma es de vital importancia para fortalecer el capital humano en el país, y para generar competencias que refuercen las capacidades de los trabajadores frente a las exigencias del mercado laboral.

Con el objetivo de elevar el nivel de inglés en los instructores y aprendices SENA, se incorporaron a la Entidad 105 instructores voluntarios provenientes de países como Estados Unidos, Canadá, Australia y Reino Unido, entre otros, con el objetivo de reforzar el proceso de aprendizaje del idioma.

El SENA ha propuesto el plan más ambicioso de formación en una segunda lengua del país, a través de la implementación durante el 2014 de 22 laboratorios de Bilingüismo, ambientes de idiomas dotados con tecnologías que incorporan las cuatro fuentes de conocimiento: tutor, trabajo



colaborativo, entorno y TICs, con el objetivo de articular y fortalecer las acciones de formación con relación al aprendizaje de una lengua extranjera.

Durante el primer semestre de 2014, entró en funcionamiento el primer laboratorio de Bilingüismo, en la Regional Quindío. Actualmente, la Entidad adelanta la adecuación de 10 laboratorios adicionales, ubicados en las Regionales: Atlántico, Bolívar, Cauca, Risaralda, Santander, Chocó, Caldas, Bogotá, Magdalena y Valle.

Así mismo, se realizó la consolidación de la iniciativa “English Dot Works”, programa de formación complementaria virtual en inglés que se compone de 9 cursos, cada uno de 60 horas y que abarca desde el nivel A1 (Básico) hasta el nivel B1 (Pre Intermedio). Sus contenidos son 100% creación SENA.

Con el objetivo de elevar el nivel de inglés en los instructores y aprendices SENA, se incorporaron a la Entidad 105 instructores voluntarios provenientes de países como Estados Unidos, Canadá, Australia y Reino Unido, entre otros, con el objetivo de reforzar el proceso de aprendizaje del idioma.

El SENA ha propuesto el plan más ambicioso de formación en una segunda lengua del país, a través de la implementación durante el 2014 de 22 laboratorios de Bilingüismo, ambientes de idiomas dotados con tecnologías que incorporan las cuatro fuentes de conocimiento: tutor, trabajo colaborativo, entorno y TICs, con el objetivo de articular y fortalecer las acciones de formación con relación al aprendizaje de una lengua extranjera.

Durante el primer semestre de 2014, entró en funcionamiento el primer laboratorio de Bilingüismo, en la Regional Quindío. Actualmente, la Entidad adelanta la adecuación de 10 laboratorios adicionales, ubicados en las Regionales: Atlántico, Bolívar, Cauca, Risaralda, Santander, Chocó, Caldas, Bogotá, Magdalena y Valle.

**Tabla 23 Ejecución del Programa de Bilingüismo**

Programa Bilingüismo	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2013	Julio 2013 - junio 2014	2013	Julio 2013 - junio 2014
Bilingüismo	483.435	931.337	552.268	1.082.676

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

**2.2.3 Formación Continua de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**

El sector solidario entendido como el modelo en el cual las comunidades suman sus esfuerzos para la resolución de sus problemáticas o la obtención de logros para el mejoramiento de su nivel de vida de manera autónoma y basados en principios y valores, representa la estrategia más adecuada para que las comunidades sean sujeto y actor de su propio desarrollo, a través de la generación de emprendimientos asociativos como una opción para la generación de empleo, ingresos y espacios para la construcción de conocimiento práctico en favor de la cultura empresarial solidaria.

En este sentido la Unidad Especial de Organizaciones Solidarias está encaminada 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, en donde la educación solidaria fortalece las competencias básicas, las competencias ciudadanas; promueven la cultura del emprendimiento y desarrolla competencias específicas referidas a la creación de empresas en perspectiva de sostenibilidad.

Es Función de la entidad garantizar la oferta de servicios de educación, investigación y acreditación en economía solidaria para la promoción y difusión de la cultura de la solidaridad y la asociatividad en el territorio nacional, entre las actividades desarrolladas se destacan:

- **Programa de Educación Solidaria:** Se construyó el programa para vincular la educación solidaria en la educación formal a la fecha se está implementado en 100 instituciones educativas en los departamentos de: Boyacá, Cundinamarca, Guajira, Atlántico, Córdoba, Santander, Norte de Santander, Tolima, Risaralda, Quindío, Huila, Caldas, Nariño, Putumayo, Cauca, Amazonas, Choco y Bogotá D.C.

El Programa de Educación Solidaria diferencia competencias básicas y ciudadanas, competencias para fomentar la cultura del emprendimiento y competencias laborales específicas y se enfoca en los proyectos productivos en la escuela, generados a partir de prácticas pedagógicas desarrolladas en la escuela para la comunidad. El programa desarrolla un nuevo campo integrador de éstas competencias (ciudadanas y laborales generales) creando una nueva categoría denominada “competencias empresariales solidarias”; para armonizar en su diseño y ejecución lo que se ha normado en política pública educativa frente a los procesos que identifican una actitud emprendedora formada en el aula y de cara a las realidades de mercado.

En el marco del programa también se han desarrollado alternativas de incorporación de las Competencias Laborales Generales (CLG) y emprendimiento con enfoque solidario teniendo en cuenta el PEI, las necesidades del entorno y las fortalezas institucionales a través de diseño de proyectos de aula, transversales, e Institucionales y proyectos para el emprendimiento. Planeando articuladamente las de acciones de las CLG, competencias básicas y ciudadanas y para el emprendimiento y empresarismo con enfoque solidario al contexto Institucional.

- **Herramientas pedagógicas:** Para fomentar la cultura de la asociatividad y promover estrategias para la creación y desarrollo de los diversos tipos de organizaciones solidaria, la unidad diseñó durante la vigencia 2013 herramientas pedagógicas dirigidas al fomento y fortalecimiento de asociatividad en la población víctima del conflicto armado y en condiciones de extrema pobreza. Así mismo socializó a más de 20.000 personas material pedagógico referente a asociatividad solidaria y emprendimiento solidario en eventos o jornadas académicas.
- **Acreditación para impartir curso básico de economía solidaria:** la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, a 22 de mayo de 2014 cuenta con un total de 236 entidades autorizadas para ofrecer cursos básicos de economía solidaria. El resultado del ejercicio de acreditación de estas entidades ha permitido formar en curso básico de economía solidaria a 25.000 personas a lo largo del territorio nacional.
- **Investigaciones:** La Unidad adelanta investigaciones que permiten conocer la realidad del sector solidario en Colombia, brindar insumos para el fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones solidarias, es así como durante la vigencia 2013 y 2014 se está desarrollando una investigación que busca fortalecer las áreas financieras y contables de las organizaciones solidarias a partir del estudio de pertinencia de la aplicación de estándares internacionales de alta calidad contable globalmente aceptados dando a conocer las posibles rutas de acción para una mejor adopción de estos estándares a través de -estrategias prácticas y pedagógicas

#### 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 así:

**Tabla 24 Oferta Educación Informal de las Cajas de Compensación Familiar en la formación para el trabajo**

Región Geográfica	Estudiantes Julio A Diciembre De 2013	Estudiantes Enero A Junio De 2014
Costa Atlántica	68.541	13.745
Región Occidente	115.107	66.623
Región Centro Oriente	25.763	6.127
Región Orinoquia	4.686	1.246
Región Amazonia	9.792	2.087
Bogotá D.C.	78.126	25.614
Orden Nacional	4.483	1.455
<b>Total</b>	<b>306.498</b>	<b>116.897</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

## 2.3 FOCALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

### 2.3.1 Atención a población Red Unidos

En 2013, el SENA realizó una convocatoria exclusiva para la población miembro de la Red Unidos por parte del Fondo Emprender por un valor de 2.000 millones de pesos, de igual forma en conjunto con el Departamento para la Prosperidad Social (DPS) y el sector Empresarial, se firmaron 73 Alianzas para el Trabajo que emplearon 731 personas pertenecientes a la población de extrema pobreza y víctima del conflicto armado.

Adicionalmente, El SENA está apoyando a través de su oferta de servicios a los beneficiarios de las 100 mil viviendas de interés social y prioritario, buscando mejorar sus niveles de empleabilidad y así fortalecer su calidad de vida.

**Tabla No 25 Ejecución de atención a personas miembros de la Red Unidos**

Atención a personas miembros de la Red Unidos	Ejecución	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Desplazados	119.103	138.748
Jóvenes Rurales	35.526	39.047
Titulada	68.182	72.838
Complementaria	193.065	226.359
Inscritos en la Agencia Pública de Empleo	108.873	96.964

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

A través de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias se formuló y se encuentra en ejecución el proyecto “Implementación del modelo de micro-franquicias a través de organizaciones solidarias por valor de 6.174 millones de pesos como estrategia para la generación de emprendimientos y desarrollo integral en poblaciones vulnerables”, enfocado a la población en situación de extrema pobreza y/o víctima de la violencia y el desplazamiento en cuyo pilotaje busca mejorar las condiciones socioeconómicas de 1125 familias generando 150 emprendimientos solidarios que contribuirán a la generación de empleo formal beneficiando directa e indirectamente a 4.500 personas. El proyecto se ejecuta en articulación con COLCIENCIAS, y es una experiencia única, con un alto componente de innovación social.

En desarrollo del proyecto se adelantó la convocatoria que tiene como objeto la “creación en empresas solidarias a través de microfranquicias, en poblaciones vulnerables de las regiones focalizadas de un enfoque de innovación social”, de la cual se eligieron cuatro propuestas que se desarrollaran en las regiones:

- Región 1: Conformada por los departamentos de Bolívar, César, Córdoba y Sucre.
- Región 2: Conformada por los departamentos de Antioquia, Tolima, Huila y El Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda).
- Región 3: Conformada por los departamentos Santander, Cundinamarca (Incluye Bogotá D.C.), Boyacá y Meta.
- Región 4: Conformada por los departamentos de Valle Del Cauca, Cauca, Choco y Nariño.

### 2.3.2 Jóvenes Rurales Emprendedores

Los proyectos productivos son creados en ambientes propios del sector rural con flexibilidad en los horarios y entrega de materiales de formación para la práctica y el establecimiento de la unidad productiva, siendo así un programa desarrollado para la generación de ingresos, la disminución de la desocupación y la mejora de la productividad en el sector rural, mediante la creación de proyectos productivos sostenibles, unidos a un programa de formación, a través del cual se desarrollan competencias técnicas y emprendedoras.

El programa durante el segundo semestre de 2013, gestionó recursos por valor de 29.773 millones de pesos para el apalancamiento financiero de unidades productivas, así mismo se crearon 233 empresas rurales.

13.980 aprendices fueron vinculados a la plataforma Agronet del Ministerio de Agricultura, para acceso a información en línea sobre estadísticas y precios de los productos agropecuarios en el mercado.

De igual forma se realizó la creación de 10 redes de proveeduría para el acceso a mercados justos de las unidades productivas y la conformación de 6 nodos regionales de la red de juventud rural que involucran a 115 jóvenes capacitándose en emprendimiento y liderazgo.

En mayo de 2014 el programa obtuvo el “Premio Respuesta” por A.P.C y Marca País, como reconocimiento a las buenas prácticas ejecutadas.

**Tabla No 26 Ejecución del programa Jóvenes Rurales Emprendedores**

Programa Jóvenes Rurales Emprendedores	Ejecución aprendices		Ejecución cupos de formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Jóvenes Rurales Emprendedores	224.046	239.452	238.852	253.371

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 2.3.3 Programa de Formación para Jóvenes Víctimas.

Con el propósito de permitir el acceso a programas de formación para el trabajo con pertinencia y calidad a grupos poblaciones vulnerables, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo realizó la Formulación Técnica del Proyecto de Inversión denominado "Implementación del Programa de Formación para Jóvenes Víctimas del conflicto armado, a nivel Nacional".

Este programa está dirigido a Jóvenes entre 16 y 28 años que se encuentran en etapa de reparación, según los registros de los planes de reparación individual de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – UARIV con corte a Septiembre 2013, y que cumplan con los requisitos definidos por el Fondo en Administración.

Se constituyó un “Fondo en administración con el propósito de fomentar y financiar la formación para el trabajo de jóvenes víctimas del conflicto armado”, administrado por el ICETEX, el cual beneficiará a 2.749 personas ubicadas en doce (12) departamentos del país.

Los jóvenes seleccionados serán beneficiarios de subsidios que cubren el 100% de la matrícula en programas de formación técnico laboral, y si lo requirieren, el costo de la validación del bachillerato para los grados 10 y 11. Adicionalmente, recibirán un apoyo económico mensual para gastos de sostenimiento por valor de \$72.000 mensuales, los cuales se pagarán trimestralmente.

Los programas de formación que se promueven a través de esta iniciativa, cuentan con un módulo inicial que propende por la adquisición y mejoramiento de las competencias clave y transversales como mecanismo para mejorar los resultados en el mercado de trabajo y en particular para incrementar las probabilidades de empleo.

Adicionalmente, para orientar los contenidos formativos, horarios, estrategias de bienestar y pedagógicas que requieren estos jóvenes, se considera: la información de preferencia ocupacional, la experiencia y el análisis de las necesidades de recurso humano que reporta el sector productivo a través de las vacantes de empleo en la región, con el propósito de garantizar la pertinencia y permanencia de esta población en los procesos de formación.

En este mismo sentido, se constituyó el "Fondo para el fomento de la formación para el trabajo de los jóvenes víctimas del conflicto armado en Colombia", el cual cuenta con:

- Manual Operativo del Fondo para el fomento de la formación para el trabajo de los jóvenes víctimas del conflicto armado en Colombia.
- Diseño del Programa “Transfórmate” de formación para el trabajo, dirigido a jóvenes víctimas del conflicto armado y que se encuentran en etapa de reparación, con el fin de facilitar su inserción en el mercado laboral y la generación de empleo.
- Diseño de programas de formación para población vulnerable que cuentan con un componente inicial para el fortalecimiento de competencias que faciliten el desarrollo y culminación de su formación técnica y de habilidades para la vida.
- Con la ayuda del Programa de Transformación Productiva de Bancoldex, se abrió la Convocatoria Pública para que entidades de formación privadas impartan programas de formación, siguiendo las necesidades de formación a la medida en varios sectores.
- Se invitó a las Instituciones de Formación para el Trabajo con certificación de calidad o en proceso de certificación en la Norma Técnica Colombiana NTC-5555 o ISO 9001 a conformar el Banco de Instituciones de Formación que atenderán a los beneficiarios del Programa de Formación para el trabajo orientado a jóvenes víctimas del conflicto entre 16 y 28 años que se encuentran en etapa de reparación; fijando el cronograma del proceso de conformación del Banco de Oferentes para el Departamento de Antioquia.
- Se realizó la caracterización de la población objeto, partiendo de la base de datos proporcionada por la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas y un pre-registro de los potenciales beneficiarios a través de un formulario diligenciado con apoyo de un Centro de Contacto o directamente en la página web del Ministerio del Trabajo.
- Se está trabajando con el Banco Interamericano de Desarrollo - BID - para realizar el diseño de la propuesta metodológica para evaluar el impacto de los programas de formación sobre los beneficiarios seleccionados.

El SENA atiende a la población Víctima, de acuerdo con la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras 1448 de 2011, con el objeto de mejorar su perfil ocupacional e incrementar las posibilidades de inserción laboral, mediante la orientación ocupacional y las acciones de formación para el trabajo; así mismo busca desarrollar habilidades y competencias técnicas y emprendedoras en una especialidad a través de la formación y la asesoría en la formulación de proyectos productivos, ya sea en el lugar de origen o de recepción, esperando así evitar la fragmentación del hogar, la

destrucción de redes sociales y dotar a la población de herramientas que permitan la generación de ingresos como medidas que apuntan al goce efectivo de los derechos.

**Tabla No 27. Ejecución de atención a población desplazada**

Población desplazada	Ejecución aprendices		Ejecución cupos de formación	
	2013	Julio 2013 - junio 2014	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Desplazados por la violencia	416.582	538.833	640.575	800.814

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

- **Población Vulnerable**

El SENA articula esfuerzos, capacidades y conocimientos para el desarrollo de programas en torno a la formación de las poblaciones vulnerables, entendiéndose estas, como el conjunto de personas o grupos poblacionales que se encuentran en condiciones de fragilidad, bien sea por su condición étnica, de género, edad, capacidad funcional, nivel económico, cultural y que requieren de una atención especializada, por parte de las entidades del Estado, para favorecer los procesos de inclusión social, donde se reconozca la diferencia y se promueva la equidad a través, del proceso formativo, el SENA desarrolla en las poblaciones vulnerables conocimientos, habilidades y destrezas prácticas que permiten mejorar las competencias para optimizar sus niveles de inserción laboral o poder optar por la implementación de un plan de negocio o una Unidad Productiva, despertando en esta población la mentalidad emprendedora como alternativa de generación de ingresos económicos y así elevar el nivel de vida de su núcleo familiar.

En este marco, la Entidad ha implementado la metodología Tropenbos para fortalecer los procesos de atención diferencial con programas de formación en contextos interculturales que respetan los saberes locales, la cultura y la cosmovisión de las distintas comunidades.

Así mismo, El SENA a través de su accionar y de las alianzas establecidas, apoya la gestión de otras Entidades como se describe a continuación:

- Ministerio del Interior y la Defensoría del Pueblo: la Entidad brinda capacitación en los municipios y zonas declaradas en Alerta Temprana.
- Presidencia: El SENA realizó la construcción del programa de formación: 'Derechos Humanos para el post-conflicto y la reconciliación', así mismo capacitó instructores en esta materia con el objetivo de fortalecer el Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.
- En conjunto con el Departamento para la Prosperidad Social (DPS) y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD) se realizó el proyecto IRACA, una estrategia con enfoque diferencial para promover la identidad, cultura e ingresos de las comunidades y familias más vulnerables afrocolombianas e indígenas.

En el periodo julio 2013 – junio 2014, el SENA brindó formación a 2.170.438 aprendices, en el siguiente cuadro, se puede visualizar el número de aprendices atendidos por cada una de las poblaciones tipificadas como Vulnerables.

**Tabla No 28. Ejecución de atención a población Vulnerables**

Tipo Población	ejecución 2013	julio 2013 - junio 2014
Desplazados Por La Violencia	416.582	538.833
Desplazados Por Fenómenos Naturales	36.042	36.905
Discapacitados	23.049	22.999
Indígenas	65.416	69.832
INPEC	28.678	29.703
Jóvenes Vulnerables	561.881	699.823
Adolescente En Conflicto Con La Ley Penal	9.150	10.203
Mujer Cabeza De Hogar	344.459	333.650
Negritudes	64.093	67.366
Afrocolombianos	64.846	61.090
Raizales	8.805	7.330
Palenqueros	1.441	1.370
Reintegrados y Adolescentes Desvinculados de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley	8.074	10.571
Tercera Edad	42.127	48.019
Adolescente Trabajador	136.422	134.323
Remitidos Por El Pal	18.231	23.363
Soldados Campesinos	16.524	18.972
Sobre Vivientes Minas Antipersonales	1.822	1.553
Room	1.726	1.712
Minas Antipersonal, Munición sin Explotar, y Artefacto "EXPLOSIVO IMPROVISADO"	388	587
Secuestro	1.175	1.373
Tortura	273	365
Vinculación de niños, niñas y adolescentes a actividades relacionadas con grupos armados	622	435
Abandono o despojo forzado de tierras	4	(1.735)
ACTOS Terrorista/Atentados/Combates/Enfrentamientos/Hostigamientos	2.096	3.411
Amenaza	798	1.385
Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado	117	167
Desaparición Forzada	3.740	5.932
Homicidio / Masacre	25.962	40.901
<b>TOTAL VULNERABLE</b>	<b>1.884.543</b>	<b>2.170.438</b>

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

#### 2.3.4 Rutas de Capacitación del Servicio Público de Empleo

Desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se diseñaron los lineamientos para operar las rutas de capacitación articuladas con el Servicio Público de Empleo, determinando para ello los programas de capacitación que pueden ofrecerse a los beneficiarios, de acuerdo al perfil

ocupacional y el comportamiento de las características de las ocupaciones, incentivando la formación por competencias e impactando en el mejoramiento de la calidad de la formación para el trabajo.

En este sentido, se constituyó el “Fondo para el fomento a la formación y capacitación para usuarios del Servicio Público de Empleo”, administrado por el ICETEX en el que se otorgan apoyos económicos para financiar la matrícula y sostenimiento de los beneficiarios, facilitando el acceso y permanencia en los procesos de capacitación y formación para el trabajo.

Con el objetivo de articular las políticas y los servicios que mejoren la empleabilidad de las personas en el mercado laboral, es necesario promover una formación pertinente, al tiempo que se consideren los perfiles de los buscadores de empleo. Partiendo de lo anterior, se ha avanzado en:

- Definición de los lineamientos y mecanismos para que las Cajas de Compensación Familiar desarrollen el componente de capacitación para la inserción laboral contemplado en el Mecanismo de Protección al Cesante.
- Definición de criterios para: ser oferente del servicio de capacitación; lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad de los programas de formación y; los procedimientos de verificación.
- Financiación de programas de capacitación y formación a través del Fondo administrado por el ICETEX.
- Diseño de una estrategia de capacitación para que los orientadores que guían las rutas de formación de los beneficiarios del Servicio Público de Empleo, apoyen a las personas en la selección de un programa de capacitación o formación que les permita mejorar su perfil ocupacional.

### **2.3.5 Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE**

La ley 1636 de 2013 estableció que las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas son un mecanismo dentro de las empresas, que buscan desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.

Las Unidades son instrumentos de la política activa de empleo desde la formación para el trabajo, cuyo fin es fortalecer el papel formador de la empresa, así como lograr mayor pertinencia de la formación e incrementos en la productividad de sus trabajadores, puesto que están dirigidas a actualizar los conocimientos, mejorar las habilidades y destrezas del recurso humano.

Las UVAE, también le permiten a la empresa: Utilizar la formación impartida como mecanismo de enganche laboral; formar o capacitar los trabajadores durante el proceso de selección, integrando este proceso a su estrategia de gestión de recurso humano, lo que a su vez permite una disminución de costos en la búsqueda y capacitación de trabajadores.

En este sentido, se ha avanzado en la definición e implementación de los lineamientos de las UVAE para trabajo seguro en alturas. De esta forma, el Ministerio del Trabajo ha registrado con corte al 09 de julio de 2014, un total de catorce (14) UVAE en el programa de “Trabajo Seguro en Alturas”, en actividades económicas como: Construcción (5), industria y manufacturas (3), instalación, mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo (2), explotación de minas y canteras (2) almacenamiento y transporte de carga marítima y de cabotaje (1) información y comunicaciones (1).

Finalmente, se resalta que en los últimos seis (6) meses, se han certificado 5.844 trabajadores de los 16.364 registrados por las empresas.

### **2.3.6 Aulas Móviles**

Con el propósito de llevar capacitación y formación a las poblaciones más apartadas del país, que por razones geográficas de tiempo y espacio no pueden acceder a los programas regulares que se imparten en el SENA, la Entidad utiliza una flotilla de 160 vehículos autónomos y modernos,



dotados con tecnología y conectividad, estos se instalan transitoriamente en sitios geográficos determinados para que expertos de la Entidad impartan formación y permitan desarrollar habilidades de investigación, planeación y evaluación de proyectos a diferentes comunidades y sectores económicos del país.

Durante el primer trimestre de 2014, se realizó el proceso de repotenciación de 117 aulas móviles a las cuales le fueron efectuados procesos de reparación mecánica, adquisición de equipos y fijación de nueva imagen corporativa, ofreciéndole al país herramientas de formación en un óptimo estado, el costo de esa inversión fue de 6.895 millones de pesos.

En el siguiente cuadro se detalla la ejecución de aprendices en el programa de Aulas Móviles en la vigencia 2013 y en el periodo julio 2013 – Junio 2014.

**Tabla No 29 Ejecución Aulas móviles**

Aulas Móviles	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 – Junio 2014
Aulas móviles	58.421	63.014	89.576	95.925

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 2.3.7 Certificación de Competencias Laborales

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. El SENA ajustó la Metodología de Certificación de Competencias Laborales con el propósito de mejorar la calidad, solidez y credibilidad del proceso; bajo este marco, inició el alistamiento para acreditar a la Entidad como Organismo Evaluador de Personas, ante el Organismo Nacional de Acreditación – ONAC, para promover la movilidad laboral a nivel nacional e internacional, facilitar la inclusión en el mundo laboral y elevar los niveles de cualificación del talento humano. En desarrollo del proceso de acreditación se diseñaron dos esquemas para la certificación de competencias laborales del sector gas.

A continuación se relacionan las cifras de colombianos certificados en competencias laborales, así como el número de certificaciones expedidas.

**Tabla No 30 Ejecución de colombianos Certificados en Competencias Laborales.**

Certificación	Ejecución	
	2013	Julio 2013 -Junio 2014
Colombianos con certificación en competencias laborales	120.120	92.937
Certificaciones expedidas en competencias laborales	174.374	136.855

Fuente: SENA- Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

#### 2.3.7.1 Sistema de Normalización de Competencias Laborales

Con la expedición de la ley 1636 de 2013 “por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia” en el artículo 43, se estableció que el Ministerio del Trabajo será el encargado de definir el Esquema Nacional de Certificación de Competencias Laborales con el objetivo de facilitar y fortalecer la inserción laboral.

Una vez se materialice este esquema, se regulará el proceso de normalización de competencias laborales, así como la elaboración de estándares nacionales de cualificaciones, y adaptación y adopción de estándares internacionales, en correspondencia con los oficios y las ocupaciones que se requieren en el mercado laboral, en concordancia con la Estrategia de Gestión de Recurso Humano y la Política Nacional de Competitividad e Innovación.

Adicionalmente, en la Dirección se cuenta con documentos como:

- Normas de Competencia para el Teletrabajo
- Prueba piloto de normalización de competencias esenciales y específicas para funciones de un área ocupacional.
- Guía metodológica para la normalización de competencias.

### 2.3.7.2 Sistema de Certificación de Competencias Laborales

Se ha venido trabajando en el diagnóstico y formulación de la propuesta institucional del Esquema Nacional de Certificación de Competencias Laborales como una herramienta de las políticas activas de empleo y para la gestión del recurso humano requerido en el marco de la Política Nacional de Competitividad e Innovación.

En este sentido, se cuenta con documentos como:

- Bases para un plan nacional de normalización y certificación de competencias en el campo laboral colombiano.
- ABC la certificación de las competencias: Estrategia para el aprendizaje durante la vida.
- Se están formulando y definiendo lineamientos para el desarrollo de la certificación de competencias laborales para desempleados en el marco de la política de formación para el trabajo.
- Metodología para la comparación de sistemas de certificación de competencias

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

### 2.4.1 Sectores de Clase Mundial

En cuanto a los sectores de clase mundial, las acciones que se realizaron por parte del SENA, en formación titulada, aportan en la consolidación del programa de transformación productiva liderado por el Ministerio de Comercio Industria y Turismo- MCIT.

**Tabla No 31. Ejecución formación relacionada con los Sectores de Clase Mundial**

Sectores de Clase Mundial	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Aprendices Sectores de Clase Mundial	781.758	786.232	839.968	833.222

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 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 los sectores de: comercio, salud, educación, recreación y turismo, bancos, cooperativas, telecomunicaciones y transporte.

El SENA orienta su oferta de formación hacia aquellos programas de formación titulada, que desarrollan conocimientos, competencias y habilidades relacionadas y demandadas por las locomotoras de crecimiento y empleo, garantizando así personal preparado para las exigencias y retos que impone esta apuesta productiva.

**Tabla No 32. Ejecución formación relacionada con las Locomotoras de crecimiento y empleo**

Locomotoras	Ejecución aprendices		Ejecución cupos formación	
	2013	Julio 2013 - Junio 2014	2013	Julio 2013 - Junio 2014
Aprendices Locomotoras de crecimiento y empleo	450.076	701.490	483.072	746.293

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 2.4.3 Red de Tecnoparques

La Red TECNOPARQUE, busca apoyar el desarrollo de proyectos innovadores de base tecnológica que se puedan materializar a través de prototipos funcionales, capaces de ser puestos en el mercado mejorando o generando nuevos productos y servicios, con el objetivo de crear nuevas empresas, contribuyendo así al crecimiento económico y a la competitividad del país y las regiones.

La Red TECNOPARQUE actúa como un acelerador de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico en cuatro líneas: tecnologías virtuales, electrónica y telecomunicaciones, diseño e ingeniería y biotecnología y nanotecnología. Cada una de estas líneas cuenta con infraestructura que soporta el desarrollo de proyectos de base tecnológica para los talentos de la red.

Durante la vigencia 2013, operaron 15 nodos en la red: Antioquia (Rionegro, Medellín), Tolima (La Granja), Caldas (Manizales), Santander (Bucaramanga, Socorro), Cundinamarca (Cazucá), Valle (Cali), Bogotá, Cesar (Valledupar), Huila (Pitalito, Neiva, Angostura), Risaralda (Pereira) y Norte de Santander (Ocaña), a través de los cuales se asesoraron 1.687 proyectos. A junio de 2014 se han asesorado 1.315 proyectos.

### 2.4.4 TecnoAcademia

Surge como un programa especial del sistema SENNOVA (Sistema de investigación, desarrollo tecnológico e innovación del SENA), que se define como un Centro de enriquecimiento científico para los estudiantes de los grados 8 y 9 de las instituciones educativas del país y los aprendices del SENA involucrados en los semilleros y grupos de investigación, cuyo objeto es el fortalecimiento de competencias básicas orientadas a la exploración, fundamentación y desarrollo de la investigación a temprana edad que le permita mejorar su proyección vocacional identificando y comprendiendo los problemas del entorno, mediante la formación por proyectos y la investigación.

En el periodo comprendido entre junio del 2013 y Julio del 2014 las TecnoAcademias han formado a 8.067 jóvenes de más de 90 instituciones educativas en temas de Nanotecnología, Biotecnología, Producción Industrial, Tecnologías Virtuales, Ingeniería (física y matemáticas) y Robótica.

A través del convenio de cooperación internacional celebrado entre el SENA y la Fundación Global, cinco (5) aprendices de la TecnoAcademia de Cazucá en Bogotá y un instructor SENA viajaron a las instalaciones de la NASA en California, para ser formados en temas de robótica, en ROBOTC.

Adicionalmente, 50 aprendices recibieron formación en tecnología VEX por dos expertos de la Universidad Carnegie Mellon, de Estados Unidos. Estas acciones fueron dirigidas a la preparación de los aprendices para la participación, en abril de 2014, en las competencias 'FIRST Robotics Competition' Regional (Estados Unidos) con un equipo de 25 aprendices, y en la de Robótica VEX Mundial con tres equipos de cinco aprendices cada uno y tres mentores.

A junio de 2014, el SENA tiene en funcionamiento 3 TecnoAcademias:

1. Una en Cazucá que atiende las localidades de Soacha, Bosa, Ciudad Bolívar y Kennedy,
2. Otra en Medellín que se compone de diferentes instituciones educativas del área metropolitana y del Valle de Aburrá
3. La TecnoAcademia de la ciudad de Neiva.

## 2.5 PANORAMA DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

### 2.5.1 Redes

Durante el segundo semestre del 2013 la mesa técnica que venía siendo liderada por el Ministerio del Trabajo y que contaba con la participación del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Ministerio de Educación Nacional – MEN – consolidó el documento “Redes de Formación para el Trabajo”.

Este documento se constituye en una herramienta concebida para generar sinergias y promover la calidad y pertinencia entre las diferentes instituciones públicas y privadas que ofrecen formación para el trabajo, así como los diferentes entes públicos encargados de la formulación de la política pública y de la regulación de este sector. De igual forma, se realizó la socialización y fortalecimiento de la Red Atlántico, Pacífico y la de la Zona Centro.

Es importante resaltar que para el 2014, el Ministerio de Educación Nacional está liderando el fortalecimiento de estas redes de formación, para lo cual recibirá el apoyo del Ministerio del Trabajo y del SENA en los temas que se requieran.

### 2.5.2 Monitoreo de Ocupaciones

Para fortalecer el Sistema de Formación de Capital Humano a través de la puesta en marcha de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano-EGERH, que vincula acciones públicas y privadas para que las personas adquieran los conocimientos, habilidades y destrezas que les permita alcanzar su bienestar, bajo el enfoque del aprendizaje a lo largo de la vida, en la Dirección se han desarrollado las siguientes actividades:

Mediante la Gerencia de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano: CONPES 3674, se articuló y se dio coherencia técnica/conceptual a los lineamientos de política y al marco regulatorio para la implementación de dicha estrategia, especialmente en lo que se refiere a la formación para el trabajo:

La Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano CIGERH, constituyó un espacio de articulación entre los Ministerios de Trabajo; Comercio, Industria y Turismo; Educación Nacional; el Departamento Nacional de Planeación; el Departamento Administrativo Nacional de Estadística; el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación; el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje; en el que se orientan y definen las políticas, planes, programas y acciones necesarias para la ejecución de la estrategia nacional de gestión del recurso humano, contribuyendo a ampliar las oportunidades de formación y el mejoramiento de la competitividad.

Se está evaluando la metodología de identificación y priorización de sectores y estándares que orienten la formación del recurso humano en Colombia.

Se desarrolló la Encuesta de Productividad y Formación de Capital Humano en las empresas en el marco de la implementación de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano en la que se identificaron los factores que inciden en la capacitación laboral; y las brechas de competencias/calificaciones en el recurso humano a las que se enfrentan las empresas.

Adicionalmente, se construyeron los siguientes documentos:

- Lineamientos para la realización de una propuesta conceptual de gestión del talento humano en el sector público.
- Prueba piloto de normalización de competencias esenciales y específicas para funciones de un área ocupacional.
- Revisión internacional comparativa del funcionamiento (conceptual, operativo e institucional) de los sistemas de transferencias de créditos y una propuesta como forma de reconocimiento académico en la formación general y/o formación para el trabajo.

- Estudio de priorización e identificación de habilidades para la vida requeridas por el sector productivo en el que se definieron los lineamientos de inclusión de competencias básicas y transversales en los programas de formación para trabajadores.
- Matriz pedagógica de competencias transversales y de competencias clave que sirve de referente para los programas del Ministerio del Trabajo.
- Propuesta de formación inicial y continua de instructores de formación para el trabajo.
- Estrategia de capacitación para los orientadores que guían las rutas de formación para poblaciones específicas en el servicio de empleo.
- Ejercicios de prueba para evaluar la efectividad de programas de formación que se implementarán en el servicio de empleo.
- Metodología Grupos Focales - Uso y aplicación de las normas de competencia laboral en la gestión de recurso humano.
- Identificación y estandarización de competencias funcionales en las empresas del Clúster de las TIC de Medellín, generando programas que respondan a cerrar las brechas de capital humano, mejoren la productividad y faciliten la certificación de sus trabajadores.

En el transcurso del 2014, con el ánimo de definir los lineamientos de la certificación en el marco de la política de formación para el trabajo, se desarrollará un proyecto de certificación de competencias para el sector cultura en término de ocupaciones y competencias asociadas.

El SENA suscribió con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP el Contrato 638 de 2013 para realizar el análisis organizacional a partir del levantamiento de la carga de trabajo de la entidad, pretende generar insumos importantes para la determinación de la planta de empleos necesaria para la eficaz y efectiva realización de las tareas en cada área de desempeño o grupo de trabajo, así mismo, con este estudio, se apoya la elaboración técnica del manual de funciones y de competencias laborales.

Adicionalmente se analizó la información del Servicio Público de Empleo, lo que le permite:

- Revisión de la información del servicio público de empleo que incluye las características de la base, identificando las variables relevantes, sus características, las descriptivas y la categorización de las mismas.
- Análisis de la formación para el trabajo y sus implicaciones en Colombia a partir de variables de nivel educativo, edad, experiencia laboral y sexo.
- Documento en SQL con los resultados de la creación de los perfiles laborales que incluye: caracterización, análisis de grupos creados, indicadores, conclusiones y recomendaciones.

De igual forma, se ha realizado seguimiento a la actualización de la clasificación de ocupaciones (CIUO 08) y se han realizado propuestas de metodologías y tablas de análisis de los datos de la encuesta de productividad y formación de capital humano.

En el SENA el observatorio laboral y Ocupacional realiza, de manera trimestral, el análisis de las tendencias de las ocupaciones de acuerdo con el comportamiento de la oferta y demanda laboral a nivel nacional y departamental, a partir de la información del número de inscritos, vacantes y colocados registrados a través de la Agencia Pública de Empleo –APE. Este análisis se realiza con el propósito de orientar las acciones de formación, certificación por competencias y orientación profesional, así como contribuir a las políticas para la reducción del desempleo friccional.

### **2.5.3 Estrategia de Gestión del Recurso Humano**

Para fortalecer el Sistema de Formación de Capital Humano a través de la puesta en marcha de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano-EGERH, que vincula acciones públicas y privadas para que las personas adquieran los conocimientos, habilidades y destrezas que les permita alcanzar su bienestar, bajo el enfoque del aprendizaje a lo largo de la vida, en la Dirección se construyeron los siguientes documentos:

- Proceso de definición de los lineamientos para la realización de una propuesta conceptual de gestión del talento humano en el sector público.
- Estructuración de la prueba piloto de normalización de competencias esenciales y específicas para funciones de un área ocupacional.
- Bases para un plan nacional de normalización y certificación de competencias en el campo laboral colombiano.
- Documento con la revisión internacional comparativa del funcionamiento (conceptual, operativo e institucional) de los sistemas de transferencias de créditos y una propuesta como forma de reconocimiento académico en la formación general y/o formación para el trabajo.
- Propuesta de formación inicial y continua de instructores de formación para el trabajo.
- Definición de los lineamientos para la inclusión de competencias básicas y transversales en los programas de formación para trabajadores, en conjunto con el sector productivo, a través de la técnica de grupos focales.
- Reporte sobre el estado de algunas variables de empleo y educación para la población joven en Colombia.
- Formación de capital humano: la clave para fomentar la innovación y productividad de las empresas en Colombia.

Adicionalmente, se ha desarrollado documentos con lineamientos conceptuales del sistema de Cualificaciones que se materializan en:

- Propuesta de una estrategia de capacitación para los orientadores que guían las rutas de formación para poblaciones específicas en el servicio de empleo.
- Propuesta de ejercicios de prueba para evaluar la efectividad de programas de formación que se implementarán en el servicio de empleo.
- Aplicación de la metodología del sistema inglés de competencias en un sector específico en Colombia. Piloto Clúster TIC Medellín, 2013. Informe de observadores.
- Se desarrolló el piloto sectorial de certificación de competencias laborales con las empresas del clúster TIC de Medellín, con el propósito de evaluar la metodología de identificación y estandarización de competencias funcionales y, una línea de programas que respondan a cerrar las brechas de capital humano.

En el transcurso del 2014, con el ánimo de definir los lineamientos de la certificación en el marco de la política de formación para el trabajo, se desarrollará un proyecto de certificación de competencias para el sector cultura en término de ocupaciones y competencias asociadas.

El SENA suscribió con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP el Contrato 638 de 2013, para realizar el análisis organizacional a partir del levantamiento de la carga de trabajo de la entidad, pretende generar insumos importantes para la determinación de la planta de empleos necesaria para la eficaz y efectiva realización de las tareas en cada área de desempeño o grupo de trabajo, así mismo, con este estudio, se apoya la elaboración técnica del manual de funciones y de competencias laborales.

#### **2.5.4 Pertinencia y Calidad en la Formación para el Trabajo**

Para asegurar la pertinencia de la formación para el trabajo y asegurar su calidad de la formación para el trabajo, el Ministerio desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo ha trabajado técnicamente para lograr la expedición de:

- Decreto 1953 de Septiembre de 2012: Crea la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano, para promover la movilidad y acumulación de capital humano individual y colectivo; como el mejoramiento de la calidad y la pertinencia de los procesos de formación.

- Resolución 1903 del 7 de Junio de 2013: Crea nuevos mecanismos para que se entrenen los trabajadores que desempeñen sus labores en alturas y se abren posibilidades para que otros certificadores operen.
- Ley 1636 del 18 Junio 2013: Se elaboraron los artículos relacionados con la capacitación y la autorización de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE.
- Decreto 2852 del 6 Diciembre de 2013: Se proyectó la Parte III – De la capacitación para la inserción laboral.
- Decreto 2978 del 20 Diciembre de 2013: Establece las multas que se impondrán a los empleadores que no cumplan con la cuota de aprendizaje o monetización.
- Resolución 0384 del 31 de Enero de 2014: Incrementa el apoyo de sostenimiento mensual de aprendices durante la fase práctica para el año 2014.

Adicionalmente, a través de un Convenio con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC, se están construyendo Normas Técnicas Colombianas o estándares para mejorar la calidad en la formación, en temas como:

- Centros de Formación y Entrenamiento en protección contra caídas para trabajo en alturas. Requisitos.
- Servicios de aprendizaje de educación y formación no formal, entrenamiento y reentrenamiento. Requisitos básicos para proveedores del servicio de aprendizaje (PSA).
- Servicios ofrecidos en los Servicios Públicos de Empleo.

Finalmente, a través de Convenios de Cooperación con Organismos e Instituciones Internacionales se han identificado y analizado estrategias de gestión del recurso humano implementadas a nivel internacional exitosamente, para adaptarlas a las necesidades del país, contribuyendo así al fortalecimiento del sistema de calidad en la formación para el trabajo.

### **Diseño de plantas temporales**

El Gobierno Nacional en cumplimiento de la Constitución y la ley, así como de sentencias de la Corte Constitucional, se ha comprometido a trabajar para lograr un proceso de formalización laboral en el empleo público.

El SENA, en desarrollo de este compromiso, ha adelantado las acciones necesarias ante las instancias competentes, Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Departamento Administrativo de la Función Pública, para que sea autorizada la ampliación de planta.

Así mismo, se ha desarrollado un análisis de la capacidad institucional, el alcance de sus responsabilidades y las condiciones requeridas, estructurales y funcionales, para lograr la excelencia en los programas de formación. Para la ampliación de la planta de personal se tomará como fundamento el estudio de cargas elaborado por la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP.

### 3 SISTEMA DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ

En cumplimiento de lo previsto en el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” 2010-2014 acerca de la necesidad de un Sistema de Protección para la Vejez (SPV) universal, incluyente y equitativo, que busque aumentar gradualmente la cobertura que tienen los mecanismos vigentes de protección a la vejez y lograr que cada vez más personas mejoren sus condiciones de vida al final de su ciclo productivo, a través del esfuerzo personal y esquemas solidarios las acciones de este Ministerio se han direccionado en dos sentidos, a saber: 1). Promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva con el fin de que se encuentren amparadas contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez y muerte y 2). Desarrollo de los Servicios Sociales Complementarios previstos en el marco de la Sistema de Seguridad Social Integral, cuyo fin es brindar mecanismos de protección a las personas cuyos riesgos no está cubiertos por el Sistema General de Pensiones a través de los Beneficios Económicos Periódicos o el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor.

A partir de lo expuesto a continuación se presentan las acciones que se han adelantado enmarcadas en el Sistema General de Pensiones y en los Servicios Sociales Complementarios de que trata el libro IV de la Ley 100 de 1993.

#### 3.1 NUEVO MODELO DE PROTECCIÓN INTEGRAL EN LA VEJEZ

Después de un análisis del Sistema General de Pensiones, sin olvidar la defensa de la sostenibilidad financiera del mismo, se encontraron retos importantes en materia de cobertura y equidad. Es así que para dar respuesta a estos retos, el Sector Trabajo lideró la iniciativa de un nuevo Modelo de Protección Integral en la Vejez el cual busca que todos los colombianos cuenten con una protección durante su vejez, siendo su propósito el de lograr que todos los trabajadores, formales e informales, puedan contar con un ingreso al llegar a la edad de jubilación, bien sea mediante una pensión o un servicio social que atienda las necesidades de la población mayor, que permita combatir la pobreza y favorecer la inclusión social.

Se planteó un modelo con tres escalones:

Un Primer escalón que propende por la universalización del Programa Colombia Mayor con el objetivo que todos los adultos mayores pertenecientes al Sisbén 1 y 2 y en condición de vulnerabilidad tengan una protección a través de la entrega de un subsidio en su vejez. En 2010 este programa contaba con cerca de 482 mil adultos mayores y hoy dicha cifra asciende a más de 1,2 millones de beneficiarios. La meta del próximo cuatrienio es lograr la universalización de este programa.

El segundo escalón hace referencia a los Beneficios Económicos Periódicos que brindan la posibilidad a los colombianos que devengan menos de un salario mensual ahorrar para su vejez, otorgando incentivos sobre la frecuencia y monto del ahorro, permitiendo obtener un ingreso vitalicio para las personas que no cumplieron los requisitos de pensión y que deseen trasladarse voluntariamente a esta iniciativa.

Finalmente, El tercer escalón pretende fortalecer el actual Sistema General de Pensiones para lo cual se discutió con diversos estamentos de la sociedad, concentrándose en las propuestas de aumentar la cobertura, mejorar la equidad y defender la sostenibilidad financiera del mismo. De acuerdo a ello, se plantearon nuevos mecanismos para fomentar la cobertura tales como la Pensión Familiar, las cotizaciones posteriores al otorgamiento de la pensión, entre otras. En esta misma línea, el sector trabajo impulsó diversas políticas de formalización las cuales permiten contar con más afiliados y por ende más pensionados. Cabe señalar que, se requiere definir normativamente nuevos mecanismos que faciliten el acceso a pensión adicionales la pensión familiar, como el pago de semanas y otros esquemas que permitan coberturas graduales conforme a la cotización y al ahorro, lo mismo que nuevas opciones para que empleadores faciliten el acceso de trabajadores a la protección social.



Con la estructuración del nuevo Modelo de Protección Integral en la Vejez se propone integrar, articular y fortalecer tres escalones de protección así:

Primer escalón: Programa Colombia Mayor

- Fortalece la atención a los adultos mayores que se encuentran en una situación de extrema pobreza y frente a los cuales sus condiciones no les permitió cotizar ni ahorrar para la vejez.
- Persigue reconocerle a todos los adultos mayores de 65 años, pertenecientes a SISBEN 1 y 2, un aporte monetario del Estado que les permita financiar sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

Segundo escalón: Beneficios Económicos Periódicos - BEPS

- Consolida este mecanismo de ahorro flexible y voluntario para la vejez, focalizado en población informal que devenga menos de un salario mínimo, buscando proteger a aquellos trabajadores cuyos ingresos no les permiten cotizar en el sistema pensional, a través de incentivos monetarios.
- Los trabajadores ahorraran en una cuenta individual lo que este a su alcance y cuando lleguen a la edad de retiro, se les premiará ese esfuerzo con un subsidio del 20% sobre el total ahorrado. De esta forma, se garantiza la protección para la vejez para cerca de 7 millones de colombianos que no logran ahorrar lo suficiente para una pensión.

Tercer escalón: Sistema General de Pensiones fortalecido

- El esquema propuesto busca que los 2 regímenes existentes (Régimen de Prima Media y Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) no compitan entre sí, y que por el contrario se complementen. El esquema de Régimen de Prima Media sólo otorgará pensiones y recibirá cotizaciones de un salario mínimo para todos los afiliados al sistema pensional. Las cotizaciones y pensiones por encima del salario mínimo se manejarán bajo un esquema de ahorro individual. De esta forma, todos los pensionados reciben un mismo subsidio y se crea un sistema más equitativo y sostenible.
- El nuevo sistema contará con una serie de mecanismos facilitadores que ayudan a la consecución de las semanas necesarias para obtener una pensión. Se contempla la posibilidad para que el afiliado que carece de algunas semanas de cotización pero cumple la edad de retiro, reciba la pensión y pueda pagar de su mesada pensional las cotizaciones faltantes. Además, se incluye la posibilidad de continuar cotizando posterior a la edad de pensión y recibir por ello semanas adicionales a las efectivamente cotizadas. Finalmente, se busca armonizar el actual esquema de pensión familiar el cual permite a los cónyuges o compañeros optar por acceder a la pensión uniendo sus esfuerzos de cotización y ahorro.
- Es relevante aclarar que el nuevo esquema del Sistema General de Pensiones no modificará los requisitos de edad de pensión que entraron en vigencia a partir del 2014 (57 años mujeres y 62 años hombres).

## 3.2 SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

### 3.2.1 Afiliados a pensiones

A 31 de marzo de 2014, se encontraban afiliados al Sistema General de Pensiones, 18.480.146 personas, presentándose un incremento del 5.23% frente a lo alcanzado a 31 de marzo de 2013, que corresponde a 917.792, personas cuando se presentó una afiliación total de 17.562.354 personas.

Del total de afiliados a 31 de marzo de 2014, cotizan al Sistema General de Pensiones 7.007.151 personas, es decir el 37,92%. Esta cifra de cotizantes corresponde al 33.68% del total de ocupados, que a 31 de Marzo de 2014, registró una población de 20.803.367 personas, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad cotizan 5.160.266 afiliados a 31 de Marzo de 2014 y en el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida 1.846.885.

Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, refleja un aumento de 8,33% en relación con lo reflejado a 31 de marzo de 2013, que en valores absolutos es de 918.680 nuevos afiliados.

Las afiliaciones al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida a 31 de Marzo de 2014 reflejaron una disminución de (0,01%) en relación con marzo 31 de 2013 que en valores absolutos fue de (888) afiliados. Para el mismo periodo, los afiliados cotizantes, presentaron un incremento de 365.692 afiliados correspondiente a 24,69% y los no cotizantes presentan una disminución de (366.580) afiliados equivalentes a 7.25%, lo que significa que la población cotizante en el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida aumentó, o dicho de otro modo aunque las afiliaciones al Sistema disminuyen en un pequeño porcentaje, la población que no cotizaba a marzo de 2013 lo hace a marzo de 2014.

**Tabla No 33 Resumen de la situación Pensiones**

Régimen	31 De Marzo De 2013			31 De Marzo De 2014		
	Cotizantes	No Cotizantes	Total	Cotizantes	No Cotizantes	Total
Régimen Solidario De Prima Media Con Prestación Definida	1.481.193	5.053.916	6.535.109	1.846.885	4.687.336	6.534.221
Régimen De Ahorro Individual Con Solidaridad	4.661.760	6.365.485	11.027.245	5.160.266	6.785.659	11.945.925
<b>Total Afiliados Al Sistema General De Pensiones</b>	<b>6.142.953</b>	<b>11.419.401</b>	<b>17.562.354</b>	<b>7.007.151</b>	<b>11.472.995</b>	<b>18.480.146</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo - Subdirección de Subsidios Pensionales, Servicios Sociales Complementarios y Otras Prestaciones.

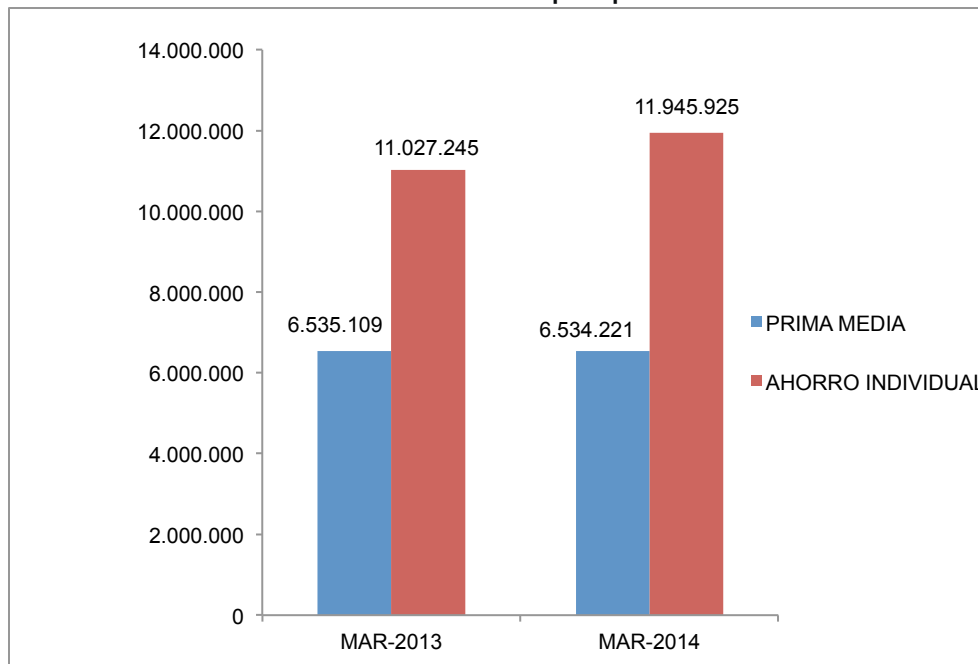
**Tabla No 34 Discriminado por entidad para el periodo 31 de Marzo de 2013 a 31 de Marzo de 2014**

Entidad Administradora	Total Marzo 2013	Total Marzo 2014
<b>Régimen De Prima Media Con Prestación Definida</b>		
Caxdac	928	906
. Fonprecon - Ley 4/92	785	848
. Fonprecon - Ley 100/93	97	100
Fonprecon Total	882	948
P. Antioquia	793	793
Colpensiones	6.532.506	6.531.574
<b>Total Régimen De Prima Media Con Prestación Definida</b>	<b>6.535.109</b>	<b>6.534.221</b>
<b>Régimen De Ahorro Individual</b>		
Protección	3.619.099	3.812.958
Porvenir	3.702.597	6.330.174
Horizonte	1.967.046	-
Skandia	79.767	88.283
Colfondos	1.658.269	1.714.065
Skandia - Plan Alternativo	467	445
<b>Total Régimen De Ahorro Individual Con Solidaridad</b>	<b>11.027.245</b>	<b>11.945.925</b>
<b>Total Afiliados Al Sistema General De Pensiones</b>	<b>17.562.354</b>	<b>18.480.146</b>

Indicadores		
Población Económicamente Activa (Pea)*	22.737.014	23.046.826
Población En Edad De Trabajar (PET)*	36.154.344	36.675.364
Ocupados	20.416.431	20.803.367
Cobertura Total Afiliados/PEA	77,24%	80,19%
Cobertura Afiliados Cotizantes/PEA	27,02%	30,40%
Cotizantes / Ocupados	30,09%	33,68%
Cobertura Afiliados Activos /PEA	25,97%	28,15%
Cobertura Total Afiliados/PET	48,58%	50,39%
Cobertura Afiliados Cotizantes/PET	16,99%	19,11%
Cobertura Afiliados Activos /PET	16,33%	17,69%
Cotizantes Al Régimen De Prima Media / Total De Cotizantes	24,11%	26,36%
Cotizantes Al Régimen De Ahorro Individual / Total De Cotizantes	75,89%	73,64%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE

**Ilustración No 3. Afiliados por tipo de ahorro**



Fuente: Ministerio de Trabajo

COLPENSIONES contaba con 6.556.684 afiliados, para el mes de junio de 2014 de los cuales el 83,4% se encontraba en el sector privado, el 4,6% en el sector público y el restante 12% eran independientes.

**Tabla No 35. Información Estadística de Afiliados – COLPENSIONES (Junio 30 de 2014)**

Concepto	Sector Público		Sector Privado		Independientes		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
(+) Total afiliados mayo 2014	144.956	154.785	3.040.574	2.421.914	423.544	363.154	6.548.927
(+) Nuevos afiliados en el mes	41	88	1.962	2.023	1.273	1.024	6.411
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	479	572	3.141	2.708	1.348	1.316	9.564
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	44	32	1.975	769	499	134	3.453
(-) Afiliados fallecidos al cierre del mes	1	-	5	-	3	-	9
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	251	270	1.832	1.264	692	447	4.756
<b>Total Afiliados A Junio De 2014</b>	<b>145.180</b>	<b>155.143</b>	<b>3.041.865</b>	<b>2.424.612</b>	<b>424.971</b>	<b>364.913</b>	<b>6.556.684</b>
Afiliados cotizantes al cierre del mes	76.546	81.391	825.236	601.332	163.208	144.882	1.892.595
Afiliados No cotizantes al cierre del mes	68.634	73.752	2.216.629	1.823.280	261.763	220.031	4.664.089

Fuente: Base de datos COLPENSIONES – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Es necesario señalar que entre julio de 2013 y junio de 2014 se ha observado un incremento de 113.114 afiliados nuevos y se han recibido 100.640 traslados de las AFP's y los traslados efectuados a otras administradoras correspondieron a 52.010 afiliados.

**Tabla No 36 Comportamiento afiliados COLPENSIONES (Julio 2013-Junio 2014)**

Afiliados	Número de personas
<b>(+) Afiliados a junio 30 de 2013</b>	<b>6.530.637</b>
(+) Nuevos afiliados julio/13 - jun/14	113.114
(+) Traslados recibidos de otras administradoras julio/13 - junio/14	100.640
(-) Traslados efectuados a otras administradoras julio/13 - junio/14	52.010
(-) Afiliados fallecidos julio/13 - junio/14	54.970
(-) Afiliados que se pensionaron julio/13 - junio/14	80.727
<b>Afiliados Colpensiones a junio de 2014</b>	<b>6.556.684</b>

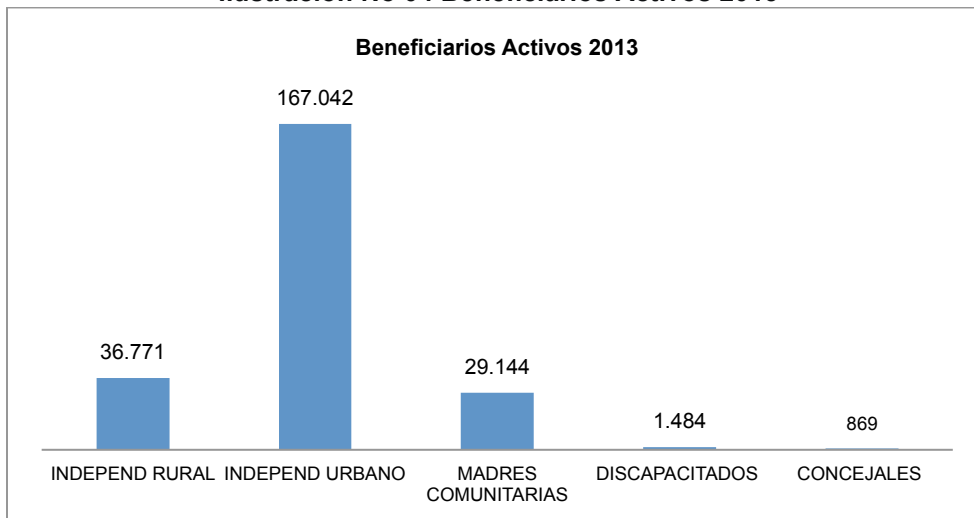
Fuente: Base de datos COLPENSIONES – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

### 3.2.2 Programa de Subsidio al Aporte para Pensión

El Programa de Subsidio al Aporte para Pensión está diseñado para brindar un subsidio al aporte en pensión de trabajadores independientes, madres comunitarias, personas con discapacidad, concejales de municipios categoría 4,5 y 6, de los sectores rural y urbano, que no cuentan con los recursos suficientes para realizar su aporte como independientes.

A 31 de diciembre de 2013, El Programa de Subsidio al Aporte para Pensión contaba con un total de: 235.310 beneficiarios activos, su distribución por grupos poblacionales era de: 167.042 Independientes urbanos; 36.771 independientes rurales; 29.144 madres comunitarias, 1.484 discapacitados y 869 concejales.

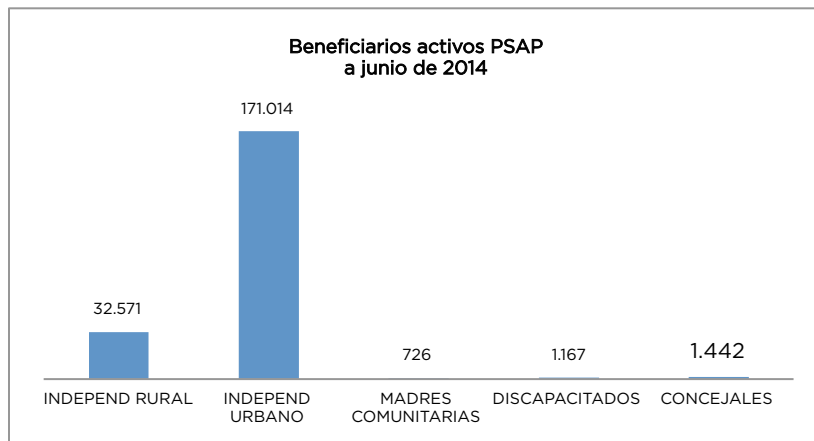
**Ilustración No 04 Beneficiarios Activos 2013**



Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013.

Respecto de los resultados del programa con corte al mes de junio del año 2014, éste contaba con 206.920 beneficiarios activos distribuidos así: 172.014 Independientes urbanos; 32.571 independientes rurales; 726 madres comunitarias, 1.167 discapacitados y 1.442 concejales. Lo anteriormente expuesto se detalla en el siguiente gráfico:

**Ilustración No 05 Beneficiarios Activos 2014**



Fuente Consorcio Colombia Mayor 2013. A junio de 2014

Del total de la población los trabajadores independientes urbanos, que corresponden al 82,65%, los independientes rurales son el 15,74%, las madres comunitarias el 0,35%, las personas con discapacidad 0,56% y los concejales 0,70%.

### 3.2.3 Pensionados

El número de pensionados a Marzo 31 de 2014 es de 1.919.675, de los cuales el 80,80% pertenece al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida, el 15,50% corresponde al régimen exceptuado y el 3,70% al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

En cuanto a los pensionados del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida que es la mayor participación en el número total de pensionados, a Marzo 31 de 2014, presentaron un incremento de 10,16% equivalente a 203.597 nuevos pensionados, el Régimen Exceptuado se incrementa en 0,77% que equivale a 14.855, nuevos pensionados y en el Régimen de Ahorro

Individual con Solidaridad con 0,49% equivalente a 9.327 nuevos pensionados con relación a 31 de Marzo de 2013.

El principal pagador de pensiones es ahora la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES cuya entrada en operación se realizó mediante el Decreto 2011 del 28 de septiembre de 2012, la cual administra el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, que venía administrando el Instituto de Seguros Sociales – ISS, allí mantendrán su condición, derechos y obligaciones todos los afiliados a este régimen.

La Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES al corte referido, paga a 1.135.741 pensionados, lo que representa más del 77% del total de pensionados del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida. En segundo lugar se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que paga las pensiones de los ex servidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas en pago por dicho Fondo con 292.169, pensionados representando el 19,09%, del total de pensionados del régimen de prima media. Al comparar el periodo comprendido entre el mes de Marzo de 2013 y Marzo de 2014 se observa un incremento del 11,87% en el número total de pensionados, que en términos absolutos equivale a 227.779, nuevos pensionados.

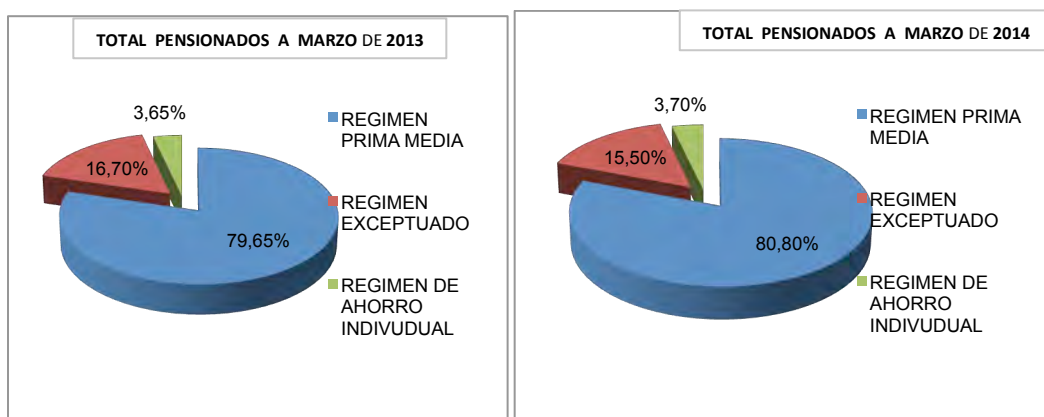
**Tabla No 37 Pensionados 2013 vs 2014**

Entidad Administradora	Total Pensionados Marzo 2013	Total Pensionados Marzo 2014
Caxdac	696	711
Fonprecon - Ley 4/92	830	807
Fonprecon - Ley 100/93	1.503	1.526
<b>Fonprecon Total</b>	<b>2.333</b>	<b>2.333</b>
Caprecom	22.355	17.693
P. Antioquia	2.762	2.804
Colpensiones	1.027.134	1.123.009
<b>Sub Total Vigiladas Superintendencia Financiera De Colombia</b>	<b>1.055.280</b>	<b>1.146.550</b>
Adpostal		3.307
Audiovisuales	-	20
Cvc	696	684
Caja Agraria	9.446	9.345
Cajanal	238.558	240.504
Caminos Vecinales	8	12
Carbocol	41	37
Focine		6
Foncolpuertos	13.532	13.730
Incora En Liquidación	2.048	2.038
Inravisión		992
Inurbe		22
Iss Empleador		21.119
Minercol En Liquidación	93	94
Superindustria	5	5
Superfinanciera	6	6

Entidad Administradora	Total Pensionados Marzo 2013	Total Pensionados Marzo 2014
Supersociedades	251	248
<b>Subtotal Fondo De Pensiones Públicas Fopep</b>	<b>264.684</b>	<b>292.169</b>
Alcalis	1.181	1.175
Vecol	121	120
Gecelca S.A. Esp	175	170
Electricadora De Santander	498	439
Centrales Eléctricas De Nariño - Cedenar	556	557
Universidad Nacional De Colombia	5.039	4.985
Universidad Del Cauca	545	535
Banco De La Republica	4.712	4.679
Fondo Ferrocarriles Nacionales	14.153	13.891
Superintendencia Financiera De Colombia Directamente	624	620
Departamento Administrativo De La Función Publica	17	17
Municipio De Montenegro-Quindío	-	39
Entidades De Orden Territorial	-	85.236
<b>Subtotal Otras Entidades Pagadoras De Pensiones</b>	<b>27.621</b>	<b>112.463</b>
<b>Total Régimen Solidario De Prima Media Con Prestación Definida</b>	<b>1.347.585</b>	<b>1.551.182</b>
<b>Régimen De Ahorro Individual Con Solidaridad</b>		
Protección	22.694	25.430
Porvenir	16.664	32.227
Horizonte	10.913	0
Ing	0	0
Skandia	1.209	1.403
Colfondos	10.140	11.879
Skandia - P.A.	65	73
<b>Total Régimen Ahorro Individual Con Solidaridad</b>	<b>61.685</b>	<b>71.012</b>
<b>Total Pensionados Del Sistema General De Pensiones</b>	<b>1.409.270</b>	<b>1.622.194</b>
<b>Pensionados Régimen Exceptuado</b>		
Ecopetrol	13.814	13.287
Magisterio	146.289	156.908
Caja Retiro De Fuerzas Militares	40.539	41.877
Caja De Sueldos De Retiro De La Policía Nacional - Casur	81.984	85.409
<b>Total Regímenes Exceptuados</b>	<b>282.626</b>	<b>297.481</b>
<b>Total Pensionados</b>	<b>1.691.896</b>	<b>1.919.675</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, FOPEP, FONPET, información aportada por las entidades a Mintrabajo.

**Ilustración No 06 Participación por régimen**



El porcentaje de pensionados con respecto a la población en edad de pensionarse, de acuerdo con las proyecciones de población del Dane, es del 35.21% al corte de Marzo 31 de 2014,

**Tabla No 38 Población Colombiana en edad de Pensionarse**

Pensionados / Población En Edad De Pensionarse	Marzo 2013	Marzo 2014	Total
	22,99%	35,21%	
Grupo Etario	H	M	Total
57-61	0	1.023.042	1.023.042
62-64	443.844	497.675	941.519
65-69	583.881	666.944	1.250.825
70-74	406.288	485.493	891.781
75-79	293.335	381.431	674.766
80 Y Más	277.356	392.287	669.643
<b>Total Población</b>			<b>5.451.576</b>

Fuente: DANE Proyecciones de Población nivel nacional 2014

Para julio de 2013 COLPENSIONES contaba con 1.063.085 pensionados de los cuales el 74.1% eran por el riesgo de vejez, el 21.5% por sobrevivientes y el 4.4% por el riesgo de invalidez.

Para junio de 2014, al número total de pensionados ascendió a 1.135.741, de los cuales el 74.5% corresponde al riesgo de vejez (845.690), el 21.1% al riesgo de sobrevivientes (239.991) y el 4.4% al riesgo de invalidez (50.060). A continuación se presenta el detalle de la información de los pensionados a junio de 2014:

**Tabla No 39. Información Estadística de Pensionados – COLPENSIONES**

Concepto	Invalidez	Vejez	Sobrevivencia	Jul/13 - Jun/14
Pensiones Al Cierre Del Mes Junio/13	46.408	783.745	227.629	1.057.782
Pensiones Reconocidas Julio/13-Junio/14	6.047	77.948	9.411	93.406
Pensionados Fallecidos Julio/13-Junio/14	2.395	16.003	-	18.398
Pensiones De Sustitución Reconocidas Julio/13-Junio/14	-	-	9.345	9.345
Pensiones De Sobrevivientes Que Cesaron Julio/13-Junio/14	-	-	6.394	6.394
<b>Pensiones Al Cierre Del Mes Junio/14</b>	<b>50.060</b>	<b>845.690</b>	<b>239.991</b>	<b>1.135.741</b>

Fuente: Base de datos COLPENSIONES – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia



Si bien la distribución de los pensionados entre riesgos no ha variado, es necesario señalar que para el año 2013 el número de nuevos pensionados ascendió a 112.061 y en el período de julio 2013 a junio de 2014 los nuevos pensionados ascienden a la suma de 102.751 pensionados.

### 3.2.4 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.

Este conjunto de actividades y mecanismos tendientes a garantizar efectivamente el pago de las obligaciones pensionales a cargo de los empleadores. Es obligatoria para empresas en reestructuración económica o liquidación y voluntaria para los demás entes económicos.

**Tabla No 40 Número de empresas que han normalizado sus pasivos pensionales**

Vigencia	Conmutación	Constitución De Patrimonio Autónomo	Asunción Por Tercero	Pago Único	Otros (*)	Total
2003	9	4		3		16
2004	11	3		7		21
2005	20	7		23		50
2006	14	3	1	5		23
2007	13	7	1	5		26
2008	14	1	6	2	1	24
2009	13	3	9	2		27
2010	5	1	2	0		8
2011	9	1	7	4	2	23
2012	7	1	4			12
2013	4		5	2		11
Corte A Marzo 2014	1	1	1			3
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>53</b>	<b>3</b>	<b>244</b>

Fuente Base de datos Ministerio de Trabajo

(\*) en 2008 federación nacional del café por sentencia su1023 asume temporalmente pasivo pensional de la Flota Mercante Grancolombiana / Frontino Gold Mines / para textiles Fabricato se emitió concepto sobre garantías y se ordenó su normalización

**Tabla No. 41 Ejecución Presupuestal por Fondo:**

Nombre Fondo	Apropiación Inicial 2014	Total Ejecución	% Ejecutado	% Por Ejecutar A Mayo
Súper Valores	202.397.181	45.596.841	22,53%	77,47%
Cajanal Pensiones	6.112.674.856.295	1.905.907.342.146	31,18%	68,82%
Carbocol	3.218.264.135	596.849.922	18,55%	81,45%
Caja Agraria	257.609.255.949	83.432.441.793	32,39%	67,61%
Fonprenor	8.495.023.880	0	0,00%	100,00%
Superindustria Y Co.	307.950.643	55.364.118	17,98%	82,02%
Supersociedades	11.753.624.368	14.671.479	0,12%	99,88%

Nombre Fondo	Apropiación Inicial 2014	Total Ejecución	% Ejecutado	% Por Ejecutar A Mayo
Cvc - Epsa	23.191.666.808	4.656.237.912	20,08%	79,92%
Puertos De Col.	641.579.781.109	217.480.258.028	33,90%	66,10%
Caminos Vecinales	68.485.734	60.327.516	88,09%	11,91%
Minercol Ltda.	3.736.600.607	1.719.101.067	46,01%	53,99%
Incora	47.802.999.946	16.933.783.300	35,42%	64,58%
Inurbe	498.505.500	98.446.103	19,75%	80,25%
Exfuncionarios Iss	605.347.657.320	100.036.185.541	16,53%	83,47%
Focine	157.008.460	42.427.785	27,02%	72,98%
Audiovisuales	445.619.100	147.624.314	33,13%	66,87%
Adpostal	83.972.900.611	25.694.288.387	30,60%	69,40%
Inravisión	45.006.618.380	15.575.466.677	34,61%	65,39%
Ministerio Tic	12.773.230.436	1.528.192.234	11,96%	88,04%
Telecom	640.780.442.630	0	0,00%	100,00%
Teletolima	1.562.229.840	0	0,00%	100,00%
Telehuila	47.517.300	0	0,00%	100,00%
Telenariño	2.355.388.140	0	0,00%	100,00%
Telecartagena	6.214.027.180	0	0,00%	100,00%
Telesantamarta	378.802.480	0	0,00%	100,00%
Telearmenia	275.244.330	0	0,00%	100,00%
Telecalarca	18.193.410	0	0,00%	100,00%
Inat	654.106.483	0	0,00%	100,00%
Zonas Francas	2.628.734.931	0	0,00%	100,00%
Alcalis	33.614.008.375	0	0,00%	100,00%
Financ. Transp.	6.314.498.328	0	0,00%	100,00%
Corp. Nal Turismo	4.629.438.729	0	0,00%	100,00%
Capresub	25.721.672.819	0	0,00%	100,00%
Inea	848.563.440	58.744.771	6,92%	93,08%
Intra	4.247.058.000	0	0,00%	100,00%
Invias	2.100.500.000	0	0,00%	100,00%
<b>Totales</b>	<b>8.591.232.872.877</b>	<b>2.374.083.349.935</b>	<b>27,63%</b>	<b>72,37%</b>

Fuente SIF Consulta del 15 de Mayo de 2014

### Conmutación Pensional

Atendiendo lo establecido en el Decreto 1260 de 2000 que presenta los aspectos relevantes a las conmutaciones, Colpensiones como Administradora del Régimen de Prima con Prestación Definida viene adelantando el proceso de conmutación con varias entidades que lo han solicitado (13 entidades) correspondientes a 5.169 personas, de estos procesos se han culminado 5 entidades (IFI en liquidación, BANCAFE, CAJANAL, BANCO ANDINO y CAPROVIMPO) correspondiente a 97 personas

### Transferencia Caprecom – Foncap a Colpensiones

Atendiendo lo establecido en el artículo 6° del Decreto 2011 de 2012, Caprecom viene transfiriendo parte de las reservas del Fondo Común de Naturaleza Pública (Foncap) a Colpensiones, lo anterior atendiendo algunas indicaciones presentadas tanto por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público como del Ministerio del trabajo.

A continuación se presentan las trasferencia tanto de afiliados como de las cotizaciones como de sus respectivos rendimientos que se han realizado.

**Tabla No 42 Transferencias Caprecom-Foncap  
(Millones de \$ Pesos)**

Grupo	Número de Casos o afiliados	Valor transferido	Fecha de Transferencia
Primer grupo	7.540	317.576	2 de septiembre de 2013
Segundo grupo	864	29.084.4	30 de abril de 2014
<b>Total</b>	<b>8.404</b>	<b>346.660,20</b>	

Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Riesgos y Vicepresidencia Comercial, Colpensiones

### 3.2.5 Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional

El fondo de pensiones públicas, FOPEP, inició el año 2013 administrando los recursos de 11 fondos, Supervalores (Superfinanciera), Cajanal Eice, Carbocol, Caja de Crédito Agrario-Industrial y Minero, Superindustria, Supersociedades, CVC, Puertos de Colombia, Caminos Vecinales, Minercol e Incora.

En el mes de junio de 2013 ingresaron los fondos Inurbe y Focine, en el mes de septiembre de 2013 Audiovisuales, en el mes de noviembre Adpostal e Inravisión, para un total de 16 fondos administrados, con los cuales inicia el año 2014. En el mes de marzo de 2014 ingresa el ISS como empleador de Exfuncionarios. Para lo que resta del año está previsto el ingreso de los siguientes fondos: Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicaciones; Telecom, Teletolima, Telehuila, Telenariño, Telectatagena, Telesantamarta, Telearmenia, Telecalarcá, INAT, Zonas Francas, Álcalis de Colombia, Financiera del Transporte, Corp. Nacional de Turismo, Capresub, Inea, Intra, Invías. Los cuales para este análisis se tuvieron en cuenta respecto al presupuesto asignado a cada uno de ellos.

El presupuesto asignado al Fondo de Prestaciones Públicas del Nivel Nacional –FOPEP, para el año 2014 ascendió a \$ 8.591.232.872.877. En el siguiente cuadro podemos apreciar por cada uno de los fondos el valor asignado y el porcentaje de participación que cada uno tiene frente al total del presupuesto.

**Tabla No 43 Presupuesto por Fondo**

Nombre Fondo	Apropiación 2014	% Participación Sobre Total Recursos
Súper Valores	202.397.181	0,002%
Cajanal Pensiones	6.112.674.856.295	71,150%
Carbocol	3.218.264.135	0,037%
Caja Agraria	257.609.255.949	2,999%
Fonprenor	8.495.023.880	0,099%
Superindustria Y Co	307.950.643	0,004%
Supersociedades	11.753.624.368	0,137%
Cvc - Epsa	23.191.666.808	0,270%
Puertos De Colombia	641.579.781.109	7,468%
Caminos Vecinales	68.485.734	0,001%

Nombre Fondo	Apropiación 2014	% Participación Sobre Total Recursos
Minercol Ltda.	3.736.600.607	0,043%
Incora	47.802.999.946	0,556%
Inurbe	498.505.500	0,006%
Exfuncionarios Iss	605.347.657.320	7,046%
Focine	157.008.460	0,002%
Audiovisuales	445.619.100	0,005%
Adpostal	83.972.900.611	0,977%
Inravisión	45.006.618.380	0,524%
Ministerio Tic	12.773.230.436	0,149%
Telecom	640.780.442.630	7,459%
Teletolima	1.562.229.840	0,018%
Telehuila	47.517.300	0,001%
Telenariño	2.355.388.140	0,027%
Telecartagena	6.214.027.180	0,072%
Telesantamarta	378.802.480	0,004%
Telearmenia	275.244.330	0,003%
Telecalarca	18.193.410	0,000%
Inat	654.106.483	0,008%
Zonas Francas	2.628.734.931	0,031%
Alcalis De Colombia Ltda.	33.614.008.375	0,391%
Financiera Transp.	6.314.498.328	0,073%
Corp. Nal Del Turismo	4.629.438.729	0,054%
Capresub	25.721.672.819	0,299%
Inea	848.563.440	0,010%
Intra	4.247.058.000	0,049%
Invías	2.100.500.000	0,024%
<b>Total</b>	<b>8.591.232.872.877</b>	<b>100,000%</b>

Fuente: INFORMACION TOMADA DEL SIIF -Consultada el 15 de mayo de 2014

\* Los fondos 19 al 36 no ingresaron en el mes de marzo de 2014. Solo se toma el valor del presupuesto asignado para análisis

### 3.2.6 Convenios de Seguridad Social en materia pensional

En Colombia los Convenios o Acuerdos, suscritos aplican a la legislación relativa a las prestaciones económicas dispuestas en el Sistema General de Pensiones (Régimen de Prima Media con Prestación Definida y Ahorro Individual con Solidaridad), en cuanto a vejez, invalidez y sobrevivientes de origen común, es así que la Republica de Colombia en cabeza del sector Trabajo ha celebrado 7 convenios de seguridad social que permitirán reconocer a los trabajadores colombianos y a los trabajadores de los países con quien se suscribió los acuerdos, los tiempos cotizando en sus respectivos países. También cubre a trabajadores que estén o hayan estado cotizando al Sistema de Seguridad Social, así como a sus familiares beneficiarios, sobrevivientes o a quienes se les traspasen los derechos.

En tal sentido, es de señalar que los convenios suscritos con los países de:

1. Argentina, firmado el 14 de marzo de 2008
2. Uruguay, aprobado por Ley 826 del 10 de Julio de 2003; se encuentran en etapa de negociación y homologación de formularios, que una vez aprobados permitirá su completa aplicabilidad.
3. El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, está en trámite de ratificación por legislación interna.
4. Durante el año 2012, se aprobaron los instrumentos que permitieron la aplicación en el mes de enero de 2013, del Convenio de Seguridad Social suscrito entre la República de Colombia y la República de Chile, ratificado por la Ley 1139 del 25 de junio de 2007. En la actualidad se han gestionado 19 expedientes.
5. En la Ciudad de Tulcán Ecuador el 11 de diciembre de 2012, se firmó el Acuerdo de Seguridad Social entre la República de Colombia y la República del Ecuador, el cual se encuentra en revisión por el parlamento Ecuatoriano y en homologación de formularios.
6. Existe la Decisión 583 “Instrumento Andino de Seguridad Social”, que adecua la normativa comunitaria al objetivo del Mercado Común y a la actual estructura de los sistemas de seguridad social de los países andinos (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú), y que tiene la misma finalidad de los acuerdos anteriores; permitiendo la protección social a los trabajadores migrantes y la afiliación a los sistemas de seguridad social de los Países Miembros, sin el deterioro de los derechos originales. En la actualidad y durante el mes de febrero de 2013, se obtuvo consenso técnico sobre el texto del proyecto de reglamento por los países que integran la Comunidad Andina (CAN), quedando a consideración del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina (CAMT).
7. al 30 de Junio de 2014, el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace ha recibido 3.748 solicitudes, siendo la clase de prestación solicitada la siguiente:
- 8.

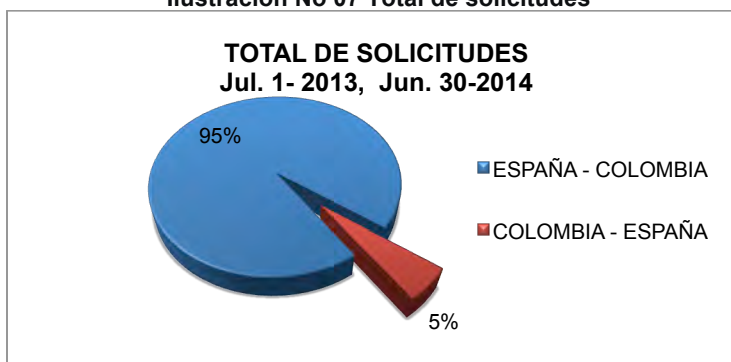
**Tabla No 44 Total Solicitudes Ingresadas En Las Bases De Datos - España/Colombia 2008-2014**

Solicitud	Invalidez	Sobrevivencia	Tiempos	Vejez	Total
España	1061	267	1048	1159	3535
Colombia	8	29	15	161	213
<b>Total Exp</b>	<b>1069</b>	<b>296</b>	<b>1063</b>	<b>1320</b>	<b>3748</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

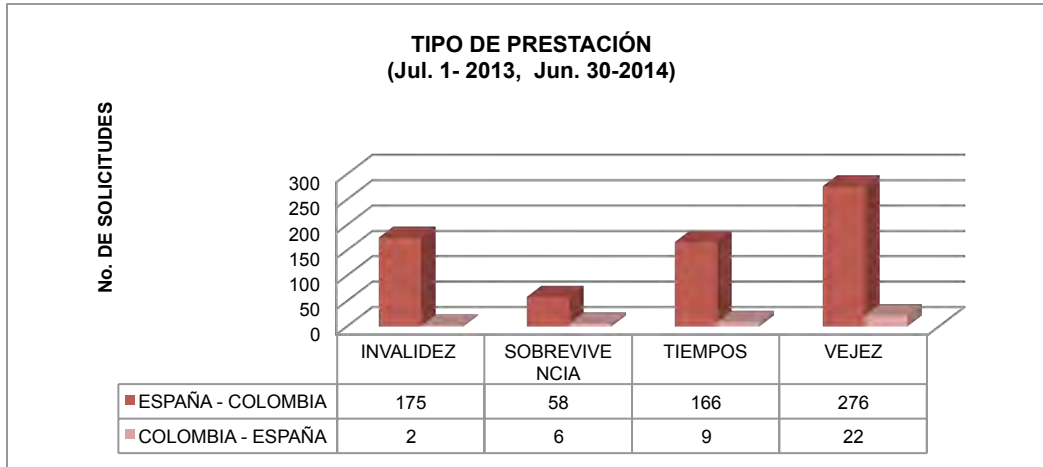
Con respecto al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2013 y 30 de Junio de 2014 se recibieron 714 requerimientos, donde el 95% corresponde a solicitudes presentadas por el Gobierno Español, frente a un 5% de las peticiones presentadas por Colombia, además la tendencia con mayor participación se ve refleja en la prestación de Vejez.

**Ilustración No 07 Total de solicitudes**



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

**Ilustración No 08 Tipo de prestación solicitada**



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

Por otro lado y en desarrollo del artículo 7° del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Colombia; desde su inicio en Marzo de 2008 a corte de 30 de Junio de 2014, se gestionaron 1.290 solicitudes de Certificación de Legislación Aplicable por Desplazamiento. Tramite que permite que los trabajadores desplazados de un Estado a otro en cumplimiento de actividades labores continúen sometidos a la legislación del país que lo envía al otro Estado, por un periodo de hasta 3 años, el cual puede ser prorrogable por un tiempo igual.

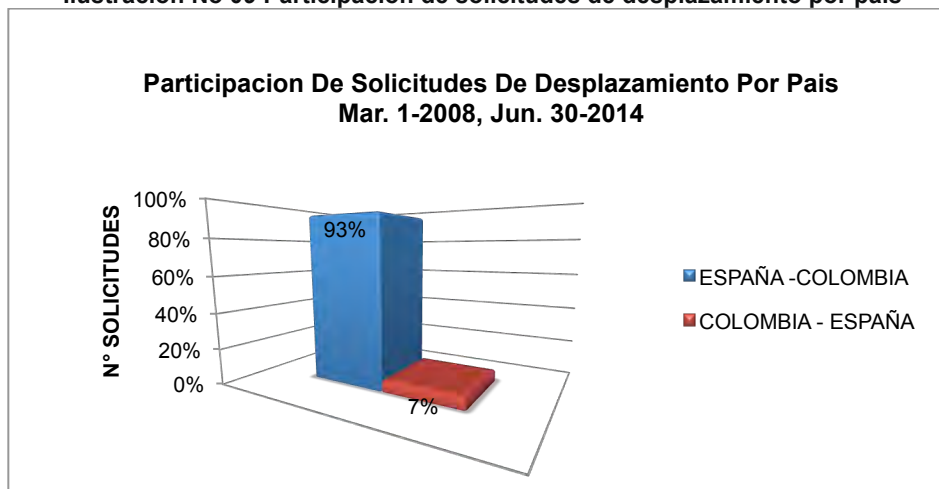
**Tabla No 45 Solicitudes**

Periodos	2008-2013	2013-2014	Total
España -Colombia	301	490	791
Colombia - España	452	47	499
<b>Total Solicitudes</b>	<b>753</b>	<b>537</b>	<b>1290</b>

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

En tal sentido, es de anotar que el nivel de trabajadores Colombianos desplazados a España es inferior en comparación al número de trabajadores españoles trasladados a Colombia, los cuales generan una importante participación en la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la república de Colombia, como se observa en la siguiente gráfica:

**Ilustración No 09 Participación de solicitudes de desplazamiento por país**



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

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

### 3.3 SERVICIOS SOCIALES COMPLEMENTARIOS

Como parte del Sistema de Seguridad Social Integral se desarrollan los Servicios Sociales Complementarios que han sido una prioridad en la agenda de Gobierno y con los cuales se fortalecen las acciones en el marco de una política pública que propende por la protección de las contingencias que afectan a la población vulnerable al momento de finalizar su vida productiva, de esta manera desde la Cartera de Trabajo se han fortalecido las acciones enmarcadas en la regulación e implementación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos y en la ejecución del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor desarrollado con cargo a los recursos del Fondo de Solidaridad Pensional y frente a los cuales se deben destacar:

#### 3.3.1 Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor

Colombia Mayor es el programa del Gobierno Nacional que busca proteger a las personas de la tercera edad mediante un subsidio económico que se gira cada dos meses con el cual se busca contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población adulta mayor.

A diciembre de 2012 existían 718.376 cupos asignados, durante la vigencia 2013 se realizó un aumento de cupos de 540.957 lo que significó que al cierre del año el programa contaba con 1.259.333 cupos, y cuyo crecimiento fue del 75,31%; es de resaltar que durante este año se terminó el proceso de transformación de complemento alimentario a subsidio en dinero por tanto de los cupos descritos 163.334 corresponden al cambio de subsidio. Dicha ampliación de cobertura benefició a población de 1.101 municipios y 5 corregimientos departamentales del país.

Es importante resaltar que durante el 2013 se incluyó dentro del programa a las ex madres comunitarias actualmente este grupo tiene 277 cupos asignados con un subsidio que oscila entre (\$220.000 a \$280.000 mensuales) de los cuales el Fondo de Solidaridad Pensional financia el valor que corresponda al municipio donde reside la ex madre comunitaria y el restante es complementado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, los recursos son girados por el administrador fiduciario del Fondo a cada beneficiario, para lo cual se firmó el Convenio Interadministrativo 1548 de 2013 con el ICBF. Adicionalmente, se dio una cobertura total de la población priorizada en el Archipiélago Departamento de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. Igualmente, dentro de la ampliación de cobertura pos se dio prioridad a las personas priorizadas más longevas y se posibilitó el ingreso de la población de más de 100 años.

El comportamiento del programa para los años 2012 a 2013 tomando como referente la edad se observa que:

**Tabla No 46 Beneficiarios**

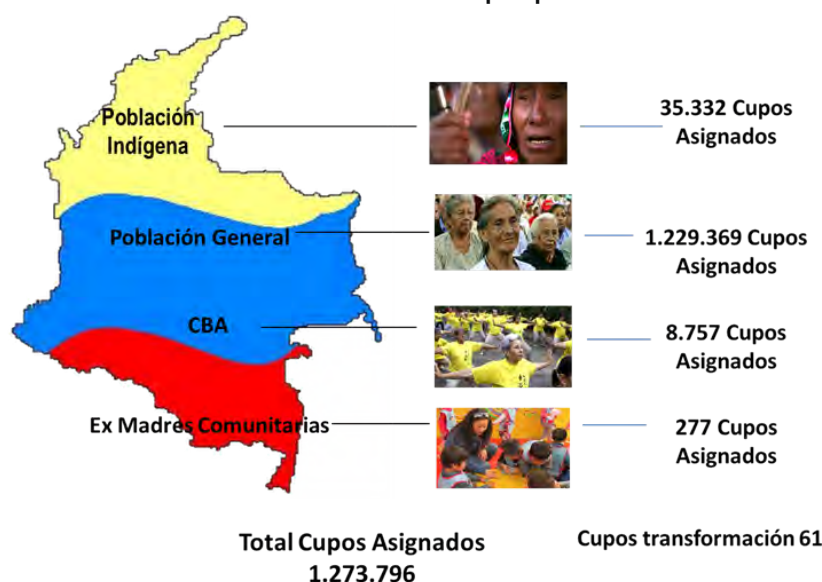
EDAD	Número Beneficiarios Diciembre 2012	Número Beneficiarios Diciembre 2013	Variación	% de variación	jun-14
Entre 50 y 60 años	20.944	39.423	18.479	88,23%	37.940
Entre 61 y 70 años	195.288	456.318	261.030	133,66%	445.138
Entre 71 y 80 años	324.514	506.902	182.388	56,20%	513.885
Entre 81 y 90 años	149.507	214.045	64.538	43,17%	221.334
Entre 91 y 100 años	22.531	31.664	9.133	40,54%	32.398
Más de 100 años	956	1.551	595	62,24%	1.472
<b>TOTAL</b>	<b>713.740</b>	<b>1.249.903</b>	<b>536.163</b>	<b>75,12%</b>	<b>1.252.167</b>

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

Dentro de la población de más de 100 años se observa un crecimiento del 62,24%, pasando de 956 a 1.551 personas en el programa, las cuales ingresaron de manera directa al programa; entre 91 y 100 años de edad en el 2012 habían 22.531 beneficiarios y al 2013 se cerró con 31.664 hubo un aumento de 9.133 personas con una variación del 40,54%; para el rango entre 81 y 90 años, se pasó de tener 149.507 personas a 214.045, es decir un incremento del 43,17%. Para la franja de 71 a 80 años el crecimiento fue de 56.20%, cerrando el 2013 con 506.902; la franja con mayor impacto en su crecimiento fue la que oscila edad entre 61 y 70 años, por cuanto pasó de 195.288 personas a 456.318 con una variación de 133,66%; y las personas que se encuentran entre los 50 y los 60 años, en el 2012 se tenían 20.944 personas y se cerró el 2013 con 39.423 personas lo que significó una variación del 88,23% en esta franja etaria.

En la Ilustración 10 se muestran los cupos asignados al mes de Junio de 2014, tomando como referente población general, adultos mayores indígenas residentes en resguardos, y personas residentes en Centros de Bienestar del Adulto Mayor o que asisten a Centros Diurnos.

Ilustración No 10 Cupos país



Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

La Población Indígena cuenta con 35.332 cupos y una asignación de recursos de \$22.802 millones, la población general con 1.229.369 cupos y una destinación de recursos de \$905.826 millones, la población de Centros de Bienestar para el Adulto o Centros Diurnos tiene asignados 8.757 cupos con una destinación de recursos de \$6.302 millones y por último 277 cupos destinados a ex madres comunitarias con una asignación presupuestal de 212 millones. Para un total de 1.273.796 cupos asignados y con un monto total de recursos de \$935.172.252.000.

Otra medición de los resultados del programa es la máxima cobertura alcanzada, es decir el número de personas (acumulado) que se han beneficiado con el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor desde diciembre de 2003 hasta 2014 se puede observar detallada por departamento así:



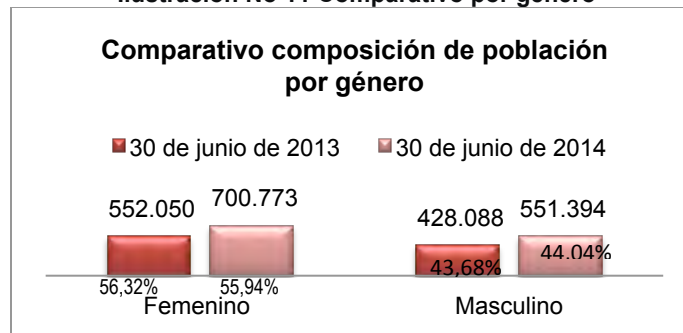
Tabla No 47 Cobertura por Departamento

Departamento	Resultado a 31 de diciembre de 2013	Resultado a 30 de junio de 2014
Amazonas	1.724	1.724
Antioquia	162.872	166.475
Arauca	10.045	10.327
Atlántico	62.645	63.406
Bogotá	39.043	40.486
Bolívar	88.251	89.736
Boyacá	74.701	75.766
Caldas	44.579	45.459
Caquetá	18.077	18.422
Casanare	12.782	13.115
Cauca	75.760	76.841
Cesar	39.443	39.853
Chocó	15.480	15.819
Córdoba	78.518	79.855
Cundinamarca	89.405	91.090
Guainía	1.820	1.878
Guaviare	3.021	3.041
Huila	58.985	59.682
La Guajira	22.553	22.683
Magdalena	48.411	48.936
Meta	29.938	30.577
Nariño	90.546	91.854
Norte de Santander	59.926	61.182
Putumayo	15.643	15.904
Quindío	23.352	23.769
Risaralda	31.985	32.456
San Andrés y Providencia	1.623	1.652
Santander	83.702	85.729
Sucre	48.385	49.342
Tolima	82.282	83.747
Valle	125.016	126.818
Vaupés	1.015	1.016
Vichada	1.069	1.086
<b>Total general</b>	<b>1.542.597</b>	<b>1.569.726</b>

Fuente: Consorcio Colombia Mayor

Analizando la composición por género se presenta un crecimiento para las mujeres del 26,9%, pasando de tener 552.050 a 700.773 beneficiarias, lo que significó el ingreso de 148.723 mujeres; Por su parte, el crecimiento para el género masculino es del 28,8%, ya que para junio de 2013 habían 428.088 hombres y pasaron a ser 551.394, lo que significa el ingreso de 123.306 beneficiarios. Porcentualmente para el 2014, las mujeres representan el 55,96% de los beneficiarios y los hombres el 44,04%.

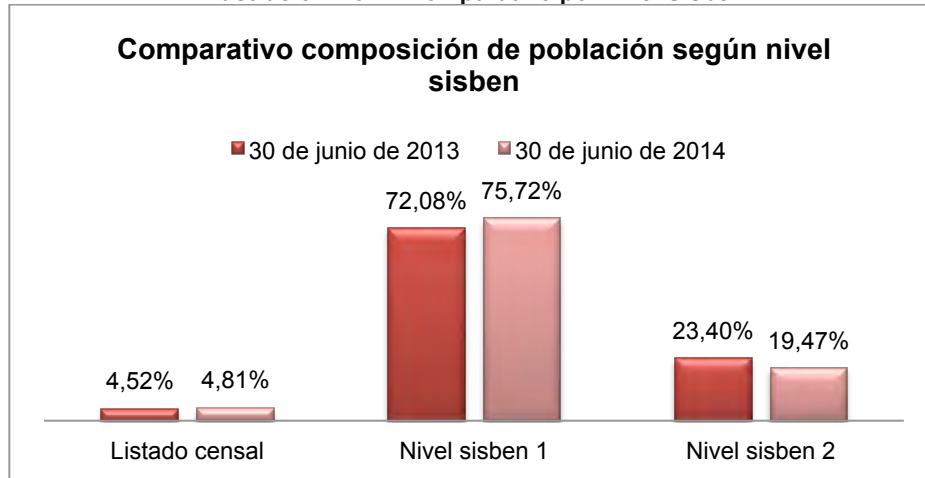
Ilustración No 11 Comparativo por género



Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013.

Analizando la composición poblacional por nivel del Sisbén se encuentra lo siguiente: la población en listado censal pasa de ser 44.316 en el 2013 a 60.177 en 2014, lo que significa el ingreso de 15.816 beneficiarios; la personas en Sisbén I, pasan de ser 706.485 en 2013 a 948.202 en 2014 es decir se observa un aumento de 241.717 beneficiarios; la población en nivel de Sisbén II pasó de 229.337 en el 2013 a 243.788 en 2014 es decir presentó un aumento de 14.451 personas.

Ilustración No 12 Comparativo por nivel Sisbén



Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

Teniendo en cuenta la naturaleza del programa, que busca atender a la población más vulnerable, al analizar las cifras de composición de la población por niveles de Sisbén, se identifica que el 5% de la población tiene listado censal y el 76% se encuentra categorizada en nivel I de Sisbén y un 19% está en nivel II de Sisbén. Desde el 2011 se implementó la metodología III de Sisbén para el Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor, a pesar que desde la fecha se ha tenido en cuenta para el ingreso al programa dicha metodología vale la pena aclarar que hay una población que ya pertenecía al programa que está evaluada mediante la metodología II.

Ilustración No 13 Composición poblacional por nivel Sisbén



Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

### 3.3.2 Beneficios Económicos Periódicos - BEPS

La creación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS, se fundamenta en el Acto Legislativo 01 de 2005 que adicionó el artículo 48 de la Constitución Política de 1991 y ha sido reglamentado mediante los Decretos 604, 1872 y 2983 de 2013. Los BEPS se ha implementado de manera progresiva con la población afiliada al Sistema General de Pensiones en cualquiera de los dos regímenes, que voluntariamente decida que los recursos por concepto de devolución de saldos o indemnización sustitutiva como un mecanismo que posibilite aunar el esfuerzo propio de las personas vinculadas a que con la ayuda del Estado se pueda generar una

protección para la vejez, es así que está dirigido a la población que estando en su etapa productiva no alcanza a tener un ingreso de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. El programa está dirigido a la población colombiana mayor de 18 años que se encuentre clasificada en los niveles 1, 2 o 3 de Sisbén.

Este mecanismo se fundamenta en el esfuerzo de ahorro que haga cada individuo a lo largo de su vida, en la entrega de unos incentivos (subsídios) que fomentan y premian el ahorro; y en la entrega del Beneficio Económico Periódico al que puede acceder si, al cumplir la edad reglamentaria, no tiene derecho a recibir una pensión.

En la actual vigencia, se han extendido las acciones hacia el resto de población a través de la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones como entidad administradora de BEPS para lo cual la estableció una infraestructura independiente creando la Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos integrada por las Gerencias Nacionales de Administración de Incentivos y Gestión de la Red BEPS como instancias que articulan el diseño, operación y seguimiento de Beneficios Económicos Periódicos, acompañado ello del desarrollo de la infraestructura tecnológica de soporte para su operación

En desarrollo del proceso de implementación de los Beneficios Económicos Periódicos el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 4667 de 2013 por medio de la cual se establecen los puntos de corte del Sisbén Metodología III para BEPS, estableciendo los siguientes rangos:

**Tabla No 48 Rangos metodología III Sisbén**

Área	Puntaje Niveles		
	1	2	3
14 Ciudades	0 – 36.32	36.33 – 39.32	39.33 – 57.21
Otras Cabeceras	0 – 41.90	41.91 – 43.63	43.64 – 56.32
Rural Disperso	0 – 32.98	32.99 – 35.26	35.27 – 40.75

Fuente: Resolución No. 4667 del 26 de noviembre de 2013) metodología III

Así mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de Decreto 604 de 2013, respecto de la coexistencia de BEPS con otros programas de servicios sociales complementarios el Comité Directivo del Fondo de Solidaridad Pensional, aprobó para la actual vigencia la destinación de 10.000 cupos del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor para personas que se vinculen a BEPS de los niveles 1 y 2 del Sisbén que cumplan con los requisitos para pertenecer al citado programa.

Aunado a lo anterior, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 938 de 2014 por medio de la cual se establece el valor del subsidio del Programa de Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor, para las personas que se beneficien simultáneamente de éste y de BEPS, determinando el valor en el rango máximo de subsidio del citado programa, a saber (\$75.000) mensuales que se girarán cada dos meses y se encuentra definido el modelo operativo de articulación entre Colpensiones y el administrador fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional para el ingreso de las personas.

Como mecanismos para fomentar y premiar el ahorro el Gobierno Nacional, en cabeza de COLPENSIONES, ha dispuesto la entrega de subsidios de dos tipos: incentivos periódicos e incentivos puntuales.

El incentivo periódico es un subsidio del 20% que se calcula sobre lo que tenga ahorrado y que se abona a su cuenta BEPS en el momento que el vinculado cumpla los requisitos indicados en el Decreto 604 de 2014. Este incentivo se reconoce vía presupuesto de la nación y lo entrega directamente COLPENSIONES.

Los incentivos puntuales se entregan en forma de:

- a. El subsidio de costos de administración es el monto de recursos que debe destinar el Estado colombiano, a través de Colpensiones, para operar el mecanismo BEPS. Los costos de operación, por norma, no pueden ser cargados al usuario, por eso se garantizan con recursos públicos. Los administra directamente COLPENSIONES
- b. Garantía de poder adquisitivo. Los rendimientos que se reconocen a los ahorros de los vinculados deben ser de, al menos, el IPC. Los administra directamente COLPENSIONES
- c. Entrega de microseguros que amparan riesgos relevantes para esta población y que se constituirán cada año para proteger a quienes se hayan mantenido activos en el sistema haciendo aportes. COLPENSIONES contratará con una firma aseguradora legalmente constituida en Colombia, este servicio es parte de lo que se quiere cotizar mediante esta invitación.

Al momento de cumplir la edad de 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres, los vinculados podrán disfrutar del esfuerzo que realizaron y reclamar su Beneficio Económico Periódico en una de las siguientes alternativas:

- Trasladarlos al Sistema General de Pensiones para completar los requisitos necesarios para acceder a una pensión.
- Constituir una anualidad vitalicia, denominada Seguro BEPS y para lo cual COLPENSIONES contratará una firma aseguradora legalmente constituida en Colombia, este servicio es parte de lo que se quiere cotizar mediante esta invitación.
- Pagar por un inmueble de su propiedad

Cabe señalar que para la entrega de los BEPS se debe tener en cuenta que:

1. El subsidio de costos de administración es el monto de recursos que debe destinar el Estado colombiano, a través de Colpensiones, para operar el mecanismo BEPS. Los costos de operación, por norma, no pueden ser cargados al usuario, por eso se garantizan con recursos públicos. Razón por la cual los administra directamente COLPENSIONES
2. Garantía de poder adquisitivo. Los rendimientos que se reconocen a los ahorros de los vinculados deben ser de, al menos, el Índice de Precios al Consumidor - IPC Los administra directamente COLPENSIONES
3. La entrega de microseguros que amparan riesgos relevantes para esta población y que se constituirán cada año para proteger a quienes se hayan mantenido activos en el sistema haciendo aportes. COLPENSIONES contratará una firma aseguradora legalmente constituida en Colombia, este servicio es parte de lo que se quiere cotizar mediante esta invitación.

- **Implementación del modelo operativo**

El Decreto 604 de 2013 (modificado por el Decreto 2983 de 2013) estableció que la Superintendencia Financiera de Colombia debe aprobar el modelo operativo que Colpensiones utilice para administrar los BEPS. Por lo anterior, una vez expedido el mencionado Decreto, se realizaron entre abril y agosto de 2013 mesas de trabajo con la participación de funcionarios de la Superintendencia Financiera, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda, con el objeto de discutir el modelo operativo y la implementación del mismo.

En agosto de 2013, Colpensiones presentó a la Superintendencia Financiera de Colombia el documento del Modelo operativo el cual fue discutido y ajustado durante los meses de septiembre, octubre y noviembre, producto de lo cual el 22 de noviembre de 2013, recibió aprobación del modelo para poder ser implementado.

Colpensiones definió un Plan de Implementación Integral, basado en la ejecución de proyectos en tres etapas: (i) alistamiento e inicio, (ii) estabilización y (iii) consolidación:

La etapa de alistamiento e inicio incluye la definición y aprobación del modelo operativo, la definición de la estructura organizacional, la adecuación de la planta física y los puestos de trabajo, la selección y contratación del personal de planta y los terceros que lleven a cabo actividades relacionadas, la definición y estructuración de los procesos que hacen parte de la cadena de valor de BEPS, el diseño y desarrollo de los aplicativos y las plataformas tecnológicas requeridas, la contratación de los servicios tercerizados y la autorización de salida por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia.

La etapa de estabilización busca garantizar la continuidad de la operación mediante la implementación de un plan de salida controlado orientado a establecer contacto telefónico en primera instancia con las personas que se encuentran afiliadas al Sistema General de Pensiones en cualquiera de sus regímenes y no logra cumplir los requisitos para obtener una pensión, con el fin de llevar a cabo una campaña de divulgación y capacitación sobre el sistema BEPS, que permita que las personas interesadas que decidan de manera voluntaria vincularse al programa, previo cumplimiento de requisitos, puedan utilizar los recursos por concepto de devolución de saldos o indemnización sustitutiva, según aplique, para incrementar el cálculo del subsidio periódico y de la anualidad vitalicia.

La etapa de consolidación está orientada a fortalecer el posicionamiento del sistema BEPS y la ampliación de cobertura, mediante la implementación de un plan de salida controlada en las regiones. De igual forma, en esta etapa se contempla la administración de las cuentas individuales de los vinculados, la gestión del portafolio de inversiones y la gestión con las aseguradoras para la definición del esquema de los microseguros y el pago de las anualidades vitalicias.

- **Estructura organizacional y planta de personal**

El Gobierno Nacional, mediante los Decretos No. 2727 y No. 2728 del 23 de noviembre de 2013, aprobó la modificación de esta estructura y la planta de personal de 109 funcionarios para BEPS que se proveerán por fases, iniciando con la contratación de 37 cargos para la entrada en operación BEPS que iniciaron labores el 15 de enero de 2014.

- **Proyectos estratégicos para la implementación**

Para definir, desarrollar e implementar el modelo operativo BEPS se estructuraron proyectos estratégicos, algunos de los cuales todavía están en curso:

- a. Investigación Socio demográfica de la Población sujeta de BEPS: Se realizó una investigación con el objeto de identificar el perfil sociodemográfico de la población urbana y la población rural sujeta a BEPS, descubriendo cuáles son sus necesidades, gustos, preferencias y hábitos; para estimar el mercado potencial y desarrollar estrategias de comunicación, divulgación, educación y vinculación para estos dos grupos;
- b. Contratación de la Aseguradora que expida y administre la anualidades vitalicias BEPS: Se ha suscrito un convenio interadministrativo con POSITIVA Compañía de Seguros adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el fin de que sea la Aseguradora que opere el Seguro BEPS administrando las anualidades vitalicias que prevé el Programa
- c. Contratación del desarrollo, implementación y la infraestructura tecnológica para BEPS: Se ha contratado el desarrollo del Sistema de Gestión que apoyará la operación del Programa, que se conectará con los sistemas de información de Colpensiones –en la administración del Régimen de Prima Media-, las Administradoras de Fondos de Pensiones –como administradoras del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad-, los organismos de control y los operadores externos de atención al ciudadano;
- d. Red de vinculación: Se encuentra en curso la licitación para la contratación de la Red de Vinculación y recepción de solicitudes de otorgamiento que atenderá con cobertura nacional a la población objetivo del Programa

- e. Red de Recaudo: Se encuentra en trámite la expedición de un decreto que estructurará y reglamentará la red de recaudo de tal manera que se contrate a los operadores del sistema financiero y no financiero que ofrezcan el servicio a nivel nacional y en condiciones accequibles a la población vinculada al Programa
- f. Expedición de microseguros: Se encuentra en etapa de estudio de mercado la contratación de la Aseguradora que oferte, en mejores condiciones, la expedición y entrega de microseguros previstos para el Programa como incentivos al ahorro
- g. Implementación de los apoyos para BEPS: Colpensiones, como entidad integral, ha venido desarrollando los modelos comercial, financiero y contable; de costos; de gestión del conocimiento; de planeación, riesgos y estadísticas.

- **Avances frente a los retos propuestos para el año 2014**

A 30 de junio de 2014 se ha gestionado –en un esquema de pruebas preliminares del modelo operativo- la vinculación de 4.293 ciudadanos de los cuales el 12% (512) corresponden a vinculados que tienen indemnización sustitutiva y que van a obtener la anualidad vitalicia y el 88% (3.781) corresponden a vinculados ahorradores.

Se han venido consolidando convenios con gremios, cooperativas y otras asociaciones para el enrolamiento de sus afiliados, permitiendo la simplificación del este proceso y –en un futuro- el recaudo de sus aportes.

### 3.4 OPERACIÓN DE COLPENSIONES

La aceptación de la Corte Constitucional del Plan de Acción para Corregir el Atraso Estructural del Régimen de Prima Media que presentó Colpensiones a la Corte Constitucional, los entes de control y en especial a la Defensoría del Pueblo, es el reconocimiento expreso de la existencia de fallas estructurales, fallas que se gestaron a lo largo de varias décadas, que afectan el efectivo funcionamiento y administración del sistema de seguridad social en pensiones y que se evidencian en las siguientes esferas:

1. La vulneración de los derechos fundamentales a la seguridad social, a la vida y mínimo vital afecta a un número significativo de personas;
2. En la prolongada omisión de las administradoras del régimen de prima media en el cumplimiento de sus obligaciones para garantizar los derechos;
3. La adopción de prácticas inconstitucionales, como la utilización de la acción de tutela como parte del procedimiento para garantizar los derechos constitucionales a la seguridad social, vida y mínimo vital, como consecuencia de lo anterior.

La solución a ésta problemática requería la intervención del Estado en su conjunto y la adopción de acciones articuladas, entre ellas, la modulación de los efectos judiciales de los fallos de tutela, con el fin principal de atender de manera ordenada las peticiones y trámites del régimen de prima media represados históricamente, y de esta manera garantizar una solución de fondo frente a las necesidades y derechos fundamentales de la seguridad social de los afiliados y pensionados, y además mitigar la congestión judicial.

Se presentaron nuevos factores que impactaron la operación de Colpensiones, siendo entre otros:

- Incumplimiento de ISS en Liquidación del Protocolo General de Traspaso en términos de cronograma, volumen y alistamiento de información.
- Aumento sostenido de trámites pendientes de decisión en ISS. Por el alto volumen de solicitudes pendientes por resolver dentro del Régimen de Prima Media recibidas del Seguro Social – Represa ISS, que se caracterizó por la incertidumbre del inventario total de los trámites a entregar-, Colpensiones resolvió implementar un Plan de Acción con ayuda de la Defensoría del Pueblo, teniendo en cuenta que este volumen desbordaba la capacidad operativa de la empresa dentro de los términos legales que obligan a responder las solicitudes asociadas al reconocimiento de prestaciones económicas

- Sincronización de aplicativos: los aplicativos de ISS están diseñados de forma monolítica, y que si bien para la entrada en operación de COLPENSIONES se realizaron las pruebas unitarias e integrales necesarias para una operación por procesos, lo cambios a los componentes de la arquitectura solo se deben realizar por demanda de las necesidades del negocio, negocio que se proyectó con base en información de administración del régimen de prima media aportada por ISS y que varió sustancialmente con la entrada en operación.
- Desbordamiento de solicitudes de ciudadanos en puntos de atención Colpensiones.
- Proceso de corrección manual de historia laboral.

De acuerdo con lo anterior, se diseñó un Plan de acción para corregir el atraso estructural del Régimen de Prima media, dicho plan se convirtió en el derrotero que guía los recursos, estrategias y metas de la empresa hasta finalizar esta etapa denominada de estabilización, siendo estos objetivos:

- Responder de fondo y organizadamente las solicitudes de los ciudadanos presentadas ante el ISS hasta el 28 de septiembre de 2012, muchas de ellas sin respuesta desde el 2008.
- Atender las solicitudes presentadas ante Colpensiones por los ciudadanos en los plazos establecidos por la ley.

Así las cosas, frente al Plan de acción para corregir el atraso estructural del Régimen de Prima media, se pronunció la Honorable Corte Constitucional a través de Autos que señalaron los grupos prioritarios a quienes se les debía atender para evitar vulnerar sus derechos y garantizar la solución de los trámites pendientes entregados por el ISS -Represa-ISS de manera ordenada y las solicitudes radicadas directamente en Colpensiones que se encontraban atrasadas.

### **Definición de grupos prioritarios de la Corte Constitucional**

- **Auto No. 110 del 5 de junio del 2013**

Con la expedición del Auto 110 de 2013 la Corte Constitucional señala la presencia de un conjunto de obstáculos materiales y administrativos que impiden el cumplimiento de los términos dispuestos por el ordenamiento jurídico para la resolución de peticiones pensionales y el acatamiento de las órdenes dictadas por los jueces de la república (Numeral 9 punto II. CONSIDERACIONES, Auto 110 de 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte fijó tres grupos diversos de prioridad para ser atendidos por Colpensiones en unos plazos establecidos. En el primero ubicó a los sujetos con mayor vulnerabilidad y menor capacidad para soportar la espera en la resolución de sus peticiones pensionales, y el cumplimiento a los fallos de tutela que protegieran sus derechos. En los grupos dos y tres situó, progresiva y proporcionalmente, a los sujetos con una mayor capacidad para asumir cargas públicas con respecto al grupo uno, así:

**Ilustración No 14 Auto 110 Grupos Prioritarios**

**Solicitudes de reconocimiento o pago de una pensión y solicitud de trámites previos al reconocimiento de:**



- Personas con 74 o más años.
- Menores de edad ( pensión sobrevivientes - viudas).
- Personas con invalidez calificada con perdida de más del 50% de capacidad laboral.
- Personas que acrediten enfermedad catastrófica o de alto riesgo.
- Afiliados de 3 últimos meses con cotizaciones entre 1 y 1,5 SMLM
- Sobrevivientes entre 1 y 1,5 SMLM
- Beneficiarios de subsidios a la cotización
- Auxilios para ancianos en condición de indigencia



**Solicitudes de reconocimiento o pago de una pensión de:**

- Afiliados de 3 últimos meses con cotizaciones mayor a 1,5 SMLM y hasta 3 SMLM.
- Sobrevivientes de cotizaciones o pensiones mayor a 1,5 SMLM y hasta 3 SMLM.



**Solicitudes de reconocimiento o pago de una pensión:**

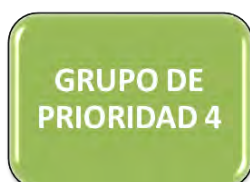
- Sobrevivientes mas de 3 SMLM.
- Afiliados de 3 últimos meses con cotizaciones mas de 3 SMLM.

Fuente: Auto 110 Corte Constitucional

• **Auto No. 182 del 26 de agosto del 2013**

Este Auto fue proferido para realizar seguimiento a los grupos prioritarios señalados en el Auto No. 110 y para que se incluyera en los informes mensuales de avance, información relevante con las reliquidaciones, indemnizaciones sustitutivas y auxilios funerarios que fue constituido con el nombre del grupo 4, así:

**Ilustración No 15 Auto 182 Grupos Prioritarios**



Peticiones de quién ya tienen pensión

- Reliquidaciones
- Ajuste a pensión
- Incrementos pensionales personas a cargo

Prestaciones que busca no proteger mínimo vital permanente

- Indemnización sustitutiva
- Auxilios funerarios

Fuente: Auto 182 Corte Constitucional

• **Cumplimiento de metas**

Las estrategias que se han adelantado desde el año 2013 y lo corrido del año 2014 han estado enfocadas a fortalecer y reorganizar aspectos en materia de personal, tecnológicos, de procesos y de infraestructura física, y diseñadas en función del cumplimiento de las metas , con el fin de atender de manera eficiente y con calidad la congestión del ISS, la cual como se mencionó anteriormente, el universo no estuvo definido desde el inicio de la entrega de los expedientes y fue creciendo de manera exponencial, dicha situación impacto en las respuestas de las solicitudes radicadas directamente en Colpensiones ya que la capacidad institucional se enfocó en la Represa-ISS y esto generó un atraso en las respuestas del día a día.

De esta forma las estrategias se orientaron a lograr las metas de los grupos prioritarios establecidas por la Corte Constitucional, de tal forma que los grupos 1,2 y3 debían evacuarse el 31



de marzo de 2014 razón por la cual en este informe se presentan en 100% de cumplimiento dichas metal al mes de abril y el grupo 4 debe evacuarse a 31 de julio de 2014, incluyendo las solicitudes radicadas en Colpensiones, a las cuales se le llaman grupo 0.

• **Estado de avance Represa-ISS a 30 de Junio de 2014**

A continuación se presenta la gestión de Colpensiones en cuanto al estado de avance de la Represa-ISS con corte al 30 de junio de 2014, es importante señalar que en este cuadro se encuentran incluidos los expedientes recibidos del ISS a 30 de junio de 2014. Así del total de expedientes por resolver recibidos del ISS que correspondieron a 223.239 se han resuelto 202.968, (91% de avance) de las cuales quedan pendientes solo 20.271 solicitudes.

**Tabla No 49 Estado de avance de la Represa-ISS -Corte a 30 de junio de 2014**

Ingresos de expedientes	Entregas Junio contadas a partir de la expedición del Auto 110 de 2013
<b>Totales de expedientes a resolver</b>	<b>223.239</b>
Resueltas Grupo 1.	58.545
Resueltas Grupo 2.	12.822
Resueltas Grupo 3.	17.421
Resueltas Grupo 4.	114.180
<b>Subtotal</b>	<b>202.968</b>
Pendientes Grupo 1.	225
Pendientes Grupo 2.	16
Pendientes Grupo 3.	12
Pendientes Grupo 4.	20.018
<b>Subtotal</b>	<b>20.271</b>

Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Riesgos, Colpensiones

A continuación se presenta el estado de avance de la Represa-ISS desagregada en los grupos prioritarios señalados por la Corte Constitucional con corte al 30 de junio de 2014, así, el avance del grupo 1 corresponde a 58.545 solicitudes decididas que equivale al 99,6% de gestión de las cuales quedan pendientes 225; para el grupo 2 el avance correspondió al 99,8% que significa que se han decidido 12.822 de 12.830, es decir, se ha resuelto el 99,8%; en el grupo 3 se han decidido 17.421 de 17.433 solicitudes pendientes quedando por resolver 12, lo cual equivale al 99,9% de cumplimiento y por último para el grupo 4 se ha avanzado en un 85% decidiendo 114.180 solicitudes de 134.198 solicitudes pendientes quedando un saldo de 20.018 solicitudes.

**Tabla No 50 Gestión de solicitudes resueltas por grupos priorizados Represa-ISS según el Auto 182 de 2013 - Corte a 30 de junio de 2014**

Población	Inventario Inicial	Decididos	Pendientes	Avance a 30 Junio 2014
<b>Grupo 1</b>				
Mayores de 74 años	6.775	6.720	55	99,2%
Invalidez	4.745	4.731	14	99,7%
Afiliados con cotizaciones entre 1 y 1.5 SMMLV los 3 últimos meses	25.538	25.447	91	99,6%
Sobrevivientes con pensión entre 1 y 1.5 SMMLV	15.096	15.062	34	99,8%

Población	Inventario Inicial	Decididos	Pendientes	Avance a 30 Junio 2014
Beneficiarios de subsidio a la cotización	1.639	1.615	24	98,5%
Sin Información	4.977	4.970	7	99,9%
<b>Total Grupo 1</b>	<b>58.770</b>	<b>58.545</b>	<b>225</b>	<b>99,6%</b>
<b>Grupo 2</b>				
Afiliados con cotizaciones entre 1.5 y 3 SMMLV los 3 últimos meses	8.636	8.624	12	99,86%
Sobrevivientes con pensión entre 1.5 y 3 SMMLV	4.202	4.198	4	99,90%
<b>Total Grupo 2</b>	<b>12.838</b>	<b>12.822</b>	<b>16</b>	<b>99,8%</b>
Población	Inventario Inicial	Decididos	Pendientes	Avance A 30 junio 2014
<b>Grupo 3</b>				
Afiliados con cotizaciones mayores 3 SMMLV los 3 últimos meses	11.738	11.726	12	99,9%
Sobrevivientes con pensiones mayores de 3 SMMLV	5.695	5.695	0	100,0%
<b>Total Grupo 3</b>	<b>17.433</b>	<b>17.421</b>	<b>12</b>	<b>99,9%</b>
Población	Inventario Inicial	Decididos	Pendientes	Avance A 30 junio 2014
<b>Grupo 4 (corriente)</b>				
Reliquidaciones	109.974	90.080	19.894	81,9%
Indemnizaciones Sustitutivas	16.977	16.900	77	99,5%
Auxilios Funerarios	7247	7200	47	99,4%
<b>Total Grupo 4</b>	<b>134.198</b>	<b>114.180</b>	<b>20.018</b>	<b>85,0%</b>

Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Riesgos, Colpensiones

• Estado de avance día a día Colpensiones a 30 de junio de 2014

Pensión de invalidez		Pensión de sobrevivientes	Pensión de Vejez	Reconocimiento de Prestaciones
<b>Acumulado mar-14</b>				
Decididas	8.643	19.283	110.172	<b>138.098</b>
<b>abr-14</b>				
Decididas	95	2.080	6.721	<b>8.896</b>
Pendientes	3.513	9.670	25.731	<b>38.914</b>
<b>may-14</b>				
Decididas	554	2.981	5.727	<b>9.262</b>
Pendientes	3.271	8.743	22.581	<b>34.595</b>
<b>jun-14</b>				
Decididas	766	2.059	7.796	<b>10.621</b>
Pendientes	3.098	7.795	21.224	<b>32.117</b>

Tramites en proceso de validación	528	3.057	8.257	11.842
<b>Total decididas</b>	<b>10.058</b>	<b>26.403</b>	<b>130.416</b>	<b>166.877</b>
<b>% Total</b>	<b>6,0%</b>	<b>15,8%</b>	<b>78,2%</b>	<b>100,0%</b>

Se presenta la información correspondiente a las solicitudes radicadas ante Colpensiones (también llamadas día a día o grupo 0), desde su entrada en operación hasta el 30 de junio de 2014. Atendiendo lo estipulado en el Auto del 11 de marzo de 2014 se reporta el acumulado desde octubre de 2012 hasta marzo de 2014 y la gestión de los últimos tres meses.

Al respecto se informa que de las solicitudes de reconocimiento del día a día, Colpensiones ha resuelto 439.286 a 30 de junio de 2014, 166.877 por concepto de pensión de invalidez, de sobrevivientes y de vejez, y 272.409 sumando auxilios funerarios, indemnizaciones, recursos y reliquidaciones.

El siguiente cuadro presenta las solicitudes prestacionales contestadas y los saldos pendientes por atender al cierre de cada mes, por tipo de prestación. Como se observa, en junio de 2014 Colpensiones resolvió 33.750 solicitudes de día a día, presenta un acumulado por resolver de 128.204 y existen 22.890 trámites en proceso de validación previo al reconocimiento.

**Tabla No 51 Solicitudes prestacionales contestadas por Colpensiones por tipo de prestación - Corte a 30 de junio de 2014 - Reconocimiento de prestaciones**

	<b>Pensión De Invalidez</b>	<b>Pensión De Sobrevivientes</b>	<b>Pensión De Vejez</b>	<b>Reconocimiento De Prestaciones</b>
<b>Acumulado Mar-14</b>				
Decididas	8.643	19.283	110.172	<b>138.098</b>
<b>Abr-14</b>				
Decididas	95	2.080	6.721	<b>8.896</b>
Pendientes	3.513	9.670	25.731	<b>38.914</b>
<b>May-14</b>				
Decididas	554	2.981	5.727	<b>9.262</b>
Pendientes	3.271	8.743	22.581	<b>34.595</b>
<b>Jun-14</b>				
Decididas	766	2.059	7.796	<b>10.621</b>
Pendientes	3.098	7.795	21.224	<b>32.117</b>
Tramites En Proceso De Validación	528	3.057	8.257	<b>11.842</b>
<b>Total Decididas</b>	<b>10.058</b>	<b>26.403</b>	<b>130.416</b>	<b>166.877</b>
<b>% Total</b>	<b>6,0%</b>	<b>15,8%</b>	<b>78,2%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Décimo segundo informe mensual de cumplimiento a los autos 110 y 320 de 2013 presentado a la honorable corte constitucional

**Otras solicitudes**  
**Tabla 52 Otras Solicitudes - Colpensiones**

	Auxilios funerarios	Indemnizaciones	Recursos	Reliquidaciones	Cerrados	Otras solicitudes
<b>Acumulado mar-14</b>						
Decididas	25.211	80.343	48.639	42.933	5.492	<b>202.618</b>
<b>abr-14</b>						
Decididas	45	6.454	4.768	7.775	1134	<b>20.176</b>
Pendientes	3.974	17.655	42.114	43.017		<b>106.760</b>
<b>may-14</b>						
Decididas	66	5.743	7.707	11.596	1.374	<b>26.486</b>
Pendientes	4.858	15.351	34.399	35.853		<b>90.461</b>
<b>jun-14</b>						
Decididas	417	7.726	3.114	5.616	6.256	<b>23.129</b>
Pendientes	5.494	13.210	37.960	39.423		<b>96.087</b>
Trámites en proceso de validación	957	5.322	2.514	2.255		<b>11.048</b>
<b>Total decididas</b>	<b>25.739</b>	<b>100.266</b>	<b>64.228</b>	<b>67.920</b>	<b>14.256</b>	<b>272.409</b>
<b>% Total</b>	<b>9,45%</b>	<b>36,81%</b>	<b>23,58%</b>	<b>24,93%</b>	<b>5,23%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Décimo segundo informe mensual de cumplimiento a los autos 110 y 320 de 2013  
 presentado a la honorable corte constitucional

## 4 SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

El Sistema General de Riesgos Laborales fue creado en Colombia con el Decreto 1295 de 1994, y forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral establecido por de la Ley 100 de 1993. Es definido como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. En el 2012 se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo con la Ley 1562 del 11 de julio de 2012.

### 4.1 AFILIACIONES ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES

#### 4.1.1 Trabajadores afiliados

En promedio mensual del año con corte a febrero de 2013 (marzo 2012 a febrero 2013) se presentaron 8.375.433 afiliados y con corte a febrero de 2014 (marzo 2013 a febrero 2014) se presentan 8.618.810 afiliados, es decir, se presentó un incremento del 3% representados en 243.377 afiliados más al Sistema General de Riesgos Laborales

Los progresos se han logrado gracias a las campañas de comunicación, programas de capacitación y educación generando sensibilización frente al tema

#### 4.1.2 Empresas afiliadas

En promedio mensual del año con corte a febrero de 2013 (marzo 2012 a febrero 2013) se presentaron 567.828 empresas afiliadas y con corte a febrero de 2014 (marzo 2013 a febrero 2014) se presentan 615.681 empresas afiliadas, es decir, se presentó un incremento del 8% representados en 47.853 empresas afiliadas más al Sistema General de Riesgos Laborales.

Los progresos se han alcanzado no solo por las campañas de comunicación, programas de capacitación y educación que han generado una mayor conciencia de la prevención tanto en empleadores como en trabajadores, sino al desarrollo de sistema de gestión de salud ocupacional.

### 4.2 ASISTENCIA TÉCNICA

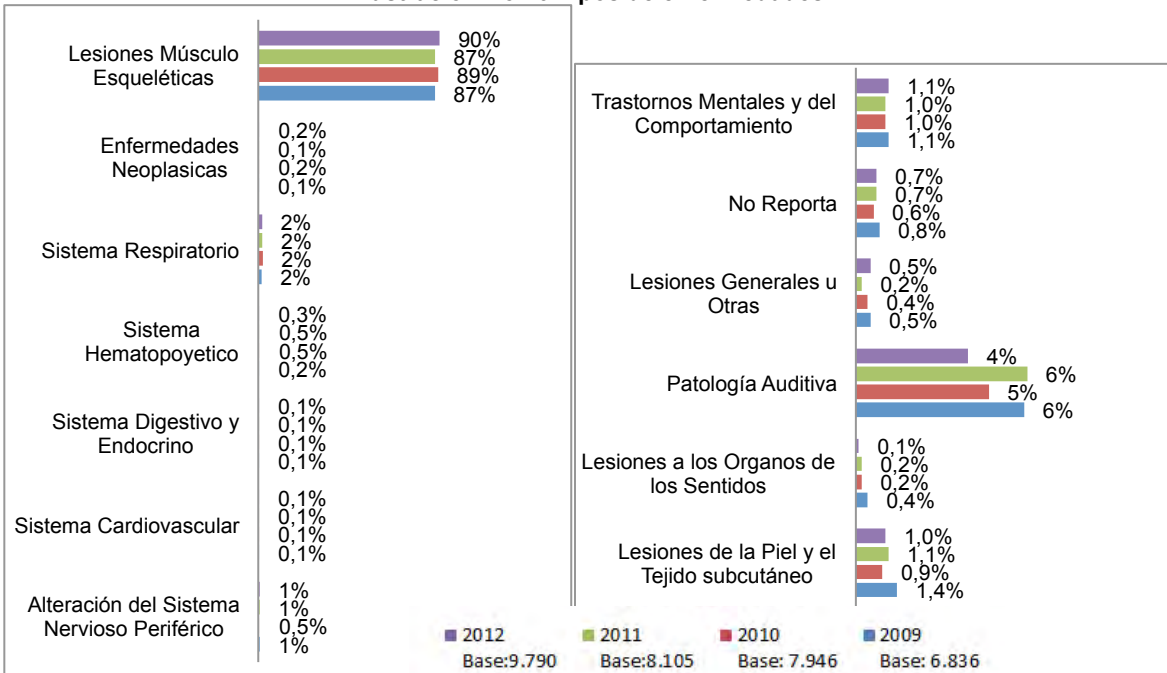
La Dirección de Riesgos Laborales ha participado en eventos de capacitación, con el fin de difundir el contenido y alcances de la Ley 1562 de 2012 y sus decretos reglamentarios, en donde en el segundo semestre del 2013 el Ministerio realizó acompañamiento y asistencia técnica a los Comités Seccionales de Atlántico, San Andrés, Amazonas, Cauca, Guajira, Bolívar, Sucre, Córdoba, Arauca, Risaralda, Cesar, Caldas, Quindío, Boyacá, Magdalena, Cundinamarca Tolima, Guaviare, Santander, Vichada, Nariño Casanare, Meta, Putumayo, Antioquia, Choco, Guainía, Cagueta y Norte de Santander y a los Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Barranquilla, Leticia, Popayán, Riohacha, Cartagena, Arauca, Córdoba, Pereira, Santa Rosa de Cabal, Dosquebradas, Valledupar, Montenegro, Quimbaya, Tunja, Fundación, Santa Marta, fundación, Ibagué, Espinal, Melgar, Chaparral San José del Guaviare, Bucaramanga, Florida Blanca, Puerto Carreño, Tumaco, Villeta, Bogotá, Barrancabermeja, Medellín, Quibdó, Apartado, Florencia y Cúcuta en temas relacionados con el Sistema de Vigilancia del Accidente Mortal en el trabajo, capacitando 4.184 personas.

Así mismo, se realizó capacitación a 2.180 docentes y 35.700 estudiantes de los planteles educativos de Bogotá D.C., con el fin de formar una cultura de autocuidado previniendo y sensibilizando a las comunidades educativas sobre los riesgos de las actividades de la vida diaria las buenas prácticas y la promoción de hábitos saludables así como la necesidad de asegurar condiciones de prevención desde el ámbito escolar, para fortalecer las acciones preventivas desde los niños y jóvenes, mediante metodologías educativas innovadoras y la aplicación de estándares de seguimiento y medición de impacto.

El 9 de diciembre de 2013, se divulgó el resultado de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y de Trabajo en Colombia, realizado por el Organismo Internacional con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS. Se publicó el resultado de la encuesta en 2000 ejemplares.

De los resultados obtenidos en la encuesta se encuentra que la población trabajadora afiliada al Sistema General de riesgos Laborales se está enfermando en mayor proporción por lesiones musculoesqueléticas, seguido de patologías auditivas, luego lesiones de piel y trastornos mentales y del comportamiento, así:

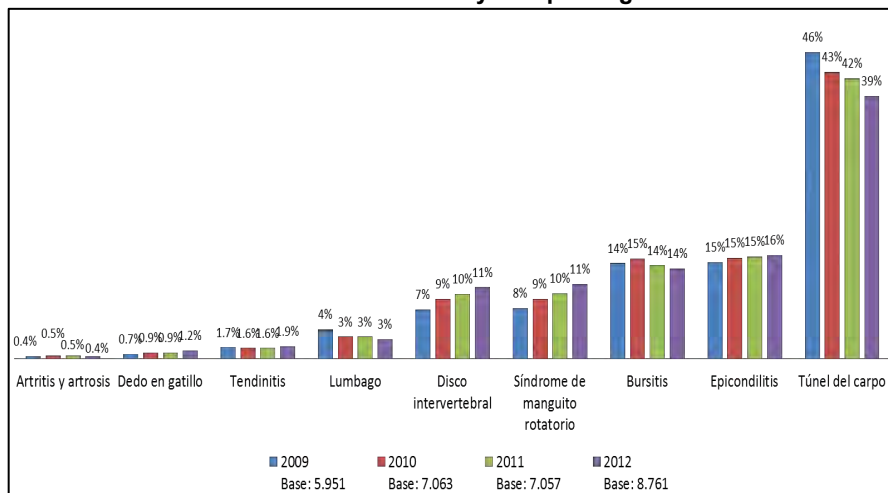
**Ilustración No 16 Tipos de enfermedades**



Fuente: II Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y de Trabajo en Colombia – OISS.

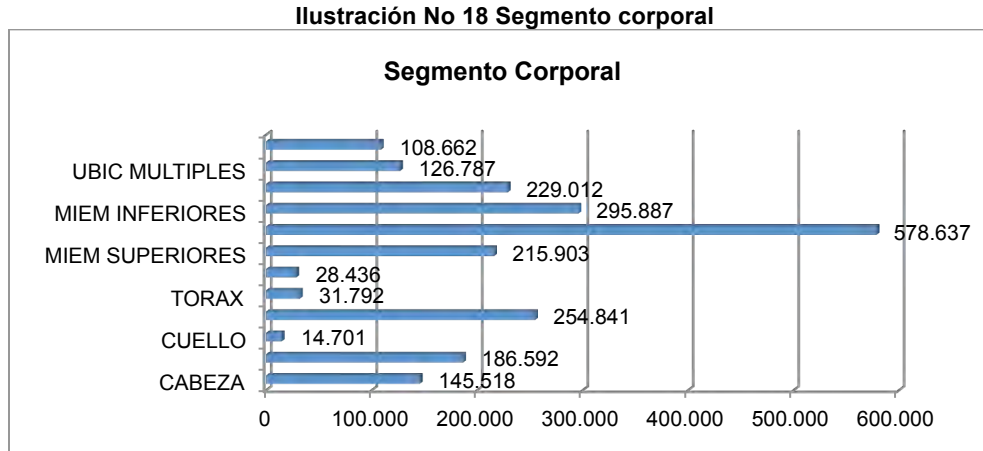
Se obtuvo que las mayores patologías que se presentan son: el túnel del carpo, seguido de epicondilitis, bursitis, síndrome de manguito rotatorio y disco intervertebral, así:

**Ilustración No 17 Mayores patologías**



Fuente: II Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y de Trabajo en Colombia – OISS

De los accidentes de trabajo el segmento corporal de mayor afectación correspondió a las manos, seguido de miembros inferiores, luego tronco y después piel, así:

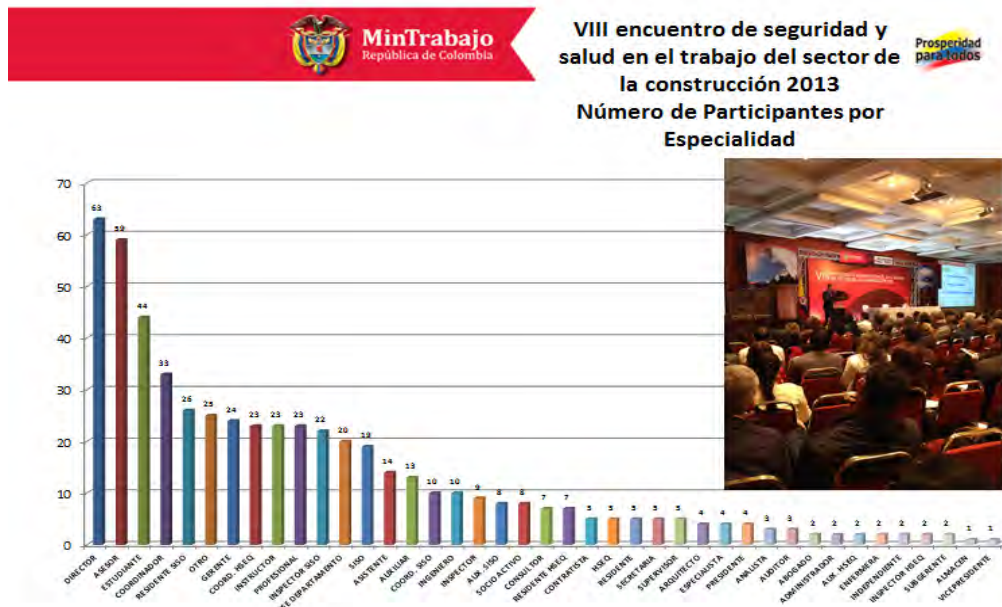


Fuente: II Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y de Trabajo en Colombia – OISS

Se realizaron diferentes campañas de sensibilización con la población, a través de medios de comunicación social, sobre la importancia del autocuidado, la protección personal en el trabajo, así como las recomendaciones de las ARL'S para la prevención de Riesgos Laborales, focalizados a las actividades de riesgo en caída de alturas. Campañas en medios masivos (TV, radio y prensa) dirigidos a trabajadores y a empleados. De otra parte, se realizó campaña digital en medio virtual (internet) y publicaciones de los documentos técnicos del Sistema General de Riesgos Laborales Actividades BTL en centros comerciales con volantes para sensibilizar a la gente sobre el autocuidado.

Se realizó el 31 de octubre de 2013 el VIII encuentro de seguridad y salud en el trabajo del sector de la construcción, donde participaron más de 550 personas del gremio. Allí se expusieron temas de normatividad vigente, cifras de accidentalidad, tendencias del sector, entre otros temas de vital importancia.

**Ilustración No 19 VII Encuentro de Seguridad y Salud en el Trabajo**



Fuente: Informe resultados VIII encuentro de seguridad Salud en el trabajo sector construcción

### 4.3 POBLACIONES VULNERABLES

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

- Se realizaron 80 visitas de asesoría y asistencia técnica, en los puestos de trabajo en grupos de trabajadores informales, vendedores ambulantes de los municipios de Cali, Candelaria y Florida, sobre medidas de control de riesgos ocupacionales y asesoría para el mejoramiento de condiciones de trabajo, cada visita cubrirá 25 trabajadores, logrando un cubrimiento de 2.000 trabajadores en los municipios mencionados.
- Se Realizan 20 reuniones para la promoción y fomento de instancias organizativas de trabajadores informales, con el fin de motivar y sensibilizar a 2.000 trabajadores.
- Se realizó un convenio con la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia para el fortalecimiento del Autocuidado de la población laboral vulnerable con el fin de implementar la segunda fase del programa específico de promoción de las condiciones de salud, seguridad en el trabajo y prevención de accidentes y enfermedades en la población laboral vulnerable de cafeteros del área rural en los Departamentos cafeteros. Donde se capacito alrededor de 3.000 cafeteros de Antioquia, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar -Guajira, Cundinamarca, Huila, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle.
- Se desarrolló con los trabajadores informales que laboran en actividades de manufactura en el Municipio de Pereira, talleres de capacitación focalizados sobre riesgos ocupacionales específicos, a los cuales se encontraban expuestos por su actividad económica u oficios.

Así mismo, se efectuaron 40 talleres de capacitación, dirigidos a 1000 trabajadores informales que laboran en actividades de manufactura en el Municipio de Pereira, relacionadas con riesgos ocupacionales y se desarrolló una encuesta de condiciones de salud y trabajo a dicha población. Efectuando el análisis de la información aplicadas en condiciones de salud y trabajo.

- Asistencia técnica a 26 departamentos con representación de los diferentes entes territoriales. socialización y actualización del diagnóstico y avances de los resultados de la implementación de los planes y programas para prevenir el consumo de sustancias psicoactivas (spa).

### 4.4 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 y enfermedad profesional. Es importante resaltar que estos indicadores buscan medir el impacto de las actividades de promoción y prevención.

#### 4.4.1 Tasa de Accidentes Laborales

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 anualizadas, por ello se indica el número de accidente por cada 100 afiliados.

**Tabla No. 53 Tasa de Accidentalidad por 100 afiliados, anual 2013**

1	Accidentes De Trabajo	2013
1.1	Presunto accidentes laborales	656.817
1.2	Accidentes sucedidos y calificados laborales	543.079
1.2	Tasa de accidente calificado laboral (por 100 afiliados)	6,41

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales



**Tabla No. 54 Numero de Accidentalidad por 100 afiliados, anual 2013 por Sector Económico**

Sector Económico	Empresas	TOTAL AFILIADOS	Accidentes de Trabajo Reportados	Accidentes de Trabajo Calificados	Tasa Accidentes de Trabajo (por 100 afiliados)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	29.972	309.688	57.406	46.030	14,86
Eléctrico, gas y agua	1.368	29.943	4.283	2.862	9,56
Industria Manufacturera	60.371	994.467	105.282	91.748	9,23
Hoteles y restaurantes	22.018	165.055	16.943	15.018	9,10
Minas y canteras	5.336	156.080	17.605	14.025	8,99
Órganos extraterritoriales	22	885	87	74	8,36
Construcción	75.233	933.193	103.883	77.183	8,27
Pesca	514	3.424	266	243	7,10
Servicios sociales y de salud	21.176	467.201	35.095	30.934	6,62
Inmobiliario	104.976	2.245.212	158.005	133.632	5,95
Comercio	123.417	963.397	61.795	52.006	5,40
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	30.979	594.980	35.424	30.362	5,10
Servicios comunitarios, sociales y personales	25.220	474.601	27.499	22.334	4,71
Administración pública y defensa	5.465	395.472	14.131	11.172	2,82
Educación	10.761	390.146	11.748	10.202	2,61
Financiero	9.024	264.600	6.027	4.471	1,69
Servicio doméstico	87.762	87.084	1.338	783	0,90
Sin Información Cód. (0, 100)	2	7	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>613.614</b>	<b>8.475.437</b>	<b>656.817</b>	<b>543.079</b>	<b>6,41</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo - Dirección General de Riesgos Laborales - ARL

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

- Empresas dedicadas a la agricultura, ganadería, Caza y Silvicultura con una tasa de accidentalidad de trabajo de 14.86 por cada 100 afiliados.
- Empresas del sector eléctrico, gas y agua con un 9.56 por cada 100 afiliados
- Empresas del sector industrial y manufacturera con un 9.23 por cada 100 afiliados
- Empresas dedicadas a actividades de servicio como hoteles y restaurantes con un 9.10 por cada 100 afiliados.
- Empresas dedicadas a prácticas de minería y canteras registrando un 8.99 por cada 100 afiliados.

#### 4.4.2 Tasa de Enfermedad Laboral

La tasa de enfermedad laboral está dada como una relación entre el número de casos calificados como enfermedad laborales en el período, respecto a la población afiliada. En las tablas que aparecen a continuación se observa el comportamiento de la tasa para el año 2013, que explica el número de casos por cada 100.000 trabajadores:

**Tabla No. 55 Enfermedades Laborales por cada 100.000 afiliados, anual 2013**

4	Enfermedades Laborales	2013
4.1	Presuntas enfermedades laborales reportadas	21.349
4.2	Enfermedades calificadas como laborales	10.246
4.3	Tasa de enfermedad calificada (por 100.000 afiliados)	120,89

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

**Tabla No. 56 Tasa de Enfermedad Laborales por 100.000 afiliados, Año 2013 por sector económico**

Sector Económico	Empresas	Total Afiliados	EI Reportados	EI Calificados	Tasa EI Por 100.000
Agricultura, Ganadería, Caza Y Silvicultura	29.972	309.688	1.996	1.156	373,28
Industria Manufacturera	60.371	994.467	5.723	2.872	288,80
Administración Pública Y Defensa	5.465	395.472	1.543	975	246,54
Hoteles Y Restaurantes	22.018	165.055	951	351	212,66
Minas Y Canteras	5.336	156.080	603	326	208,87
Servicios Sociales Y De Salud	21.176	467.201	1.420	683	146,19
Eléctrico, Gas Y Agua	1.368	29.943	84	38	126,91
Órganos Extraterritoriales	22	885	12	1	112,95
Financiero	9.024	264.600	984	261	98,64
Servicios Comunitarios, Sociales Y Personales	25.220	474.601	827	378	79,65
Comercio	123.417	963.397	1.687	742	77,02
Inmobiliario	104.976	2.245.222	3.102	1.612	71,80
Educación	10.761	390.146	544	265	67,92
Pesca	516	3.424	4	2	58,42
Transporte, Almacenamiento Y Comunicaciones	30.979	594.980	1.044	338	56,81
Servicio Doméstico	87.762	87.084	66	26	29,86
Construcción	75.233	933.193	759	220	23,57
Sin Información Cód. (0, 100)	2	7	-	-	-
<b>Total</b>	<b>613.616</b>	<b>8.475.447</b>	<b>21.349</b>	<b>10.246</b>	<b>120,89</b>

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

Para la vigencia 2013, la mayor incidencia de los eventos calificados como enfermedad laborales se presentó en las siguientes actividades económicas:

- Empresas dedicadas a la producción especializada a la agricultura, ganadería, caza y silvicultura con una tasa de enfermedad laboral de 373.28 por cada 100.000 afiliados.
- Empresas dedicadas a actividades de industria y manufacturas reportando 288.8 por cada 100.000 afiliados.
- Empresas dedicadas a servicios de hotelería y restaurantes reportan 212.66 por cada 100.000 afiliados.
- Empresas dedicadas a minería y canteras con 208.87 casos por cada 100.000 afiliados.
- Empresas dedicadas a servicios de electricidad, gas y energía reportan 126.91 eventos por cada 100.000 afiliados.

#### 4.5 FONDO DE RIESGOS LABORALES

El Fondo de Riesgos laborales, 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.

Con la promulgación de la Ley 1562 de 2012 se establece en el artículo 16 parágrafo 1 “Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales no pertenecen al presupuesto General de la Nación, no podrán ser destinado a gastos administrativos y funcionamiento del Ministerio ni a objetos distintos del fondo previstos en la ley...” por otra parte se establece entre los objetivos del fondo adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención.

Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales provienen de las fuentes relacionadas en el artículo 89 del Decreto Ley 1295 y artículo 5° del Decreto 1833 de 1994.

Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales 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 1° de junio de 2013 al 30 de abril de 2014 se efectuaron recaudos por \$23.203.575.705 y se tienen comprometidos \$2.992.742.586,66, como se puede observar en la tabla No.55:

**Tabla No. 57.- Ejecución Presupuestal de Ingresos y Gastos FONDO DE RIESGOS LABORALES**

Ejecución Presupuestal de Ingresos y Gastos - Junio 2013 a Abril de 2014.						
Concepto	Apropiación Definitiva Vigencia 2013	Recaudo Junio – Diciembre 2013	Ejecución Gastos a – Diciembre 2013	Apropiación Definitiva Vigencia 2014	Recaudos Enero – Abril 2014	Compromisos
						Enero – Abril 2014
Fondo de Riesgos Laborales	\$13.419.879.840	\$14.767.848.659	\$11.684.209.831	\$10.259.891.034	\$8.435.727.046	\$4.442.742.586,66
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 13.419.879.840</b>	<b>\$14.767.848.659</b>	<b>\$11.684.209.831</b>	<b>\$10.259.891.034</b>	<b>\$8.435.727.046</b>	<b>\$ 2.992.742.587</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Riesgos Laborales

La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal de 2014, con base en la Ley 776 de 2003 y la Ley 1438 de 2011 se describe en el Tabla No. 56:

**Tabla No. 58 Distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales FRL para la vigencia fiscal de 2014**

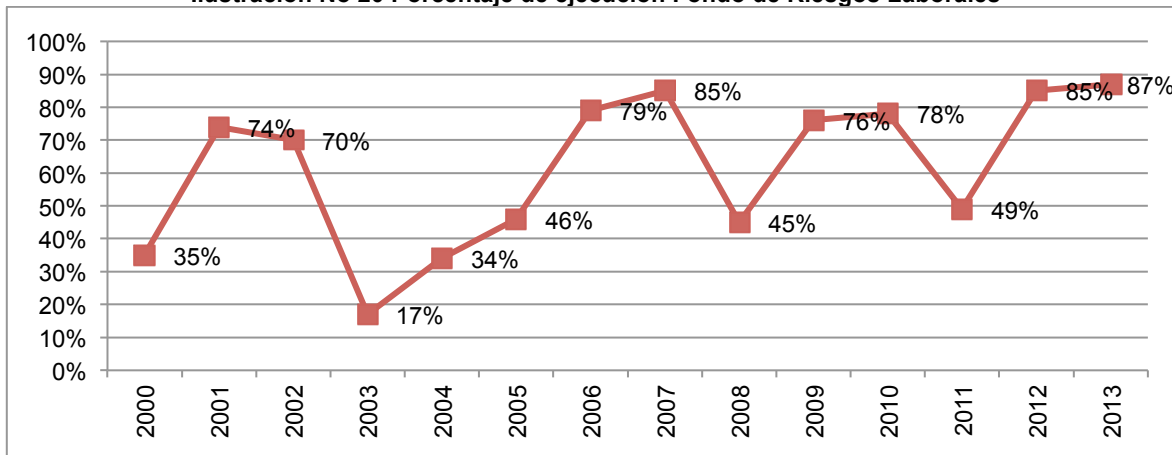
Valor Por Objeto Ley 1562 De 2012	Valor Ppto 2014	Porcentaje Ejecución
a). Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, conforme a los lineamientos de la Ley 1502 de 2011.	\$ 3.703.956.414	36%
b). Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional.	\$ 2.178.204.376	21%
c). También podrá financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del SGRL, así como, para crear e implementar un sistema único de información del sistema y un sistema de garantía de calidad de la gestión del SGRL.	\$ 1.000.000.000	10%
d). Otorgar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población de la que trata el art. 87 Ley 1328/2009 y/o la población que esté en un programa de formalización y de acuerdo a la reglamentación que expida el Mintrabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral.		0%
e). Crear un Sistema de Información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales.		0%
f). Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional.	\$ 1.200.000.000	12%

Valor Por Objeto Ley 1562 De 2012	Valor Ppto 2014	Porcentaje Ejecución
g). Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales, dentro del ámbito de su competencia.	\$ 1.000.000.000	10%
h). Pago del encargo fiduciario y su auditoría y demás recursos que se deriven de la administración del fondo.	\$ 1.177.730.244	11%
<b>(*) TOTAL:</b>	<b>\$ 10.259.891.034</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Riesgos Profesionales

La vigencia 2013 fue el año de mayor ejecución de los recursos del Fondo de Riesgos laborales de los últimos 10 años, al ejecutarse un 87% del presupuesto asignado y fue también el año que más recursos ejecuto en valores absolutos respecto de los años anteriores al ser de \$11.866 millones, como se puede observar en el comportamiento histórico de los últimos trece años en ejecución de recursos del Fondo de Riesgos Laborales para los años 2012 y 2013 este se encuentra en un porcentaje superior al 85%.

Ilustración No 20 Porcentaje de ejecución Fondo de Riesgos Laborales



Monto recursos ejecutados Fondo de Riesgos Laborales (Millones de pesos)

## 5 CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Conforme al Decreto 4108 de 2011, el Ministerio del Trabajo tiene, entre otras, las funciones de definir y evaluar, dentro del marco de sus competencias, las políticas en materia de subsidio familiar que se relacionen con los planes y programas para atender obras y servicios sociales.

En particular, la Subdirección de Subsidio Familiar tiene dentro de sus funciones: Proponer la regulación del Sistema de Subsidio Familiar y los servicios que brinda el mismo en materia de su competencia, e impulsar y evaluar la ejecución de los servicios complementarios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar; elaborar investigaciones y estudios para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar, en coordinación con las áreas misionales del Ministerio; y proponer planes, programas y proyectos tendientes a ampliar la cobertura del subsidio familiar y mejorar la calidad de su prestación.

En ese sentido, la Subdirección de Subsidio Familiar durante el periodo de julio de 2013 a junio de 2014, avanzó en los siguientes temas:

1. Instalación del Consejo Superior del Subsidio Familiar y segunda sesión Consejo Superior de Subsidio Familiar
2. Secretaria técnica del Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo
3. En la Circular 91, se hace seguimiento a las disposiciones de la Ley 789 de 2002 con respecto a la solidaridad de la ciudad con el campo. La Subdirección de Subsidio Familiar ha venido realizando seguimiento a lo dispuesto en la circular 91, hasta el momento se tiene confirmado el cumplimiento de 23 Cajas de Compensación Familiar de lo dispuesto en la ley 789. En lo corrido del año 2013 las Cajas de Compensación Familiar le pagaron a 271.018 trabajadores del Sector Agropecuario el pago por concepto de cuota adicional.
4. Mediante el Decreto 2113 de 2013, se establece la suspensión en la entrega de subsidios al desempleo y microcréditos por parte de las Cajas de Compensación Familiar, teniendo en cuenta la creación del Mecanismo de Protección al Cesante.
5. Implementación de una plataforma de indicadores del Sistema del Subsidio Familiar en Banco de datos – FILCO.
6. Mediante la Ley 1636 de 2013, se creó el mecanismo de protección al cesante como instrumento integral de políticas activas y pasivas de empleo, el cual tiene tres componentes Servicio Público de Empleo, capacitación para la reinserción laboral y el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), encargado de entregar las prestaciones económicas del Mecanismo (salud, pensión, cuota monetaria e incentivo económico por ahorro de cesantías).
7. El Decreto 2852 de 2013, reglamenta los componentes del Mecanismo de Protección al Cesante. La subdirección de Subsidio Familiar reglamentó el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante- FOSFEC.
8. El Decreto 135 de 2014, desarrolló el esquema de ahorro voluntario de cesantías para trabajadores dependientes e independientes del sector privado y público. Así mismo, se establece el beneficio monetario proporcional que recibirán los trabajadores que ahorren parte o la totalidad de sus cesantías para el mecanismo de protección al cesante.
9. La expedición del Decreto 721 de 2013, reglamentó la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Subsidio Familiar. A partir de esta reglamentación se inició la revisión de los servicios y políticas establecidas para los trabajadores del servicio doméstico por parte de las Cajas de Compensación Familiar.
10. Evaluación normativa del Sistema de Subsidio Familiar
11. Encuesta de percepción de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.
12. Diseño de sistema de información de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.
13. Evento de experiencias exitosas en la generación de ingresos y empleo a través de las Cajas de Compensación Familiar en la ciudad de Armenia, en septiembre de 2013.

14. El día 28 de noviembre de 2013, se desarrolló el “Foro Internacional sobre Prestación de Servicios, Balance y Desafíos del Sistema de Subsidio Familiar” en las instalaciones de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander, en la ciudad de Bucaramanga.
15. A partir de los indicadores de seguimiento, se han elaborado 4 informes y 4 boletines sobre el Sistema del Subsidio Familiar, así como un diagnóstico del mismo. Los cuales han servido de insumo para la construcción del Libro Blanco de Subsidio Familiar. Así mismo, se han elaborado 2 estudios que han servido de insumo para la reglamentación del MPC.
16. Asistencia técnica a las Caja de Compensación Familiar para la implementación del mecanismo de protección al cesante
17. Campaña de diseño y difusión de piezas publicitarias en medios del mecanismo de protección al cesante
18. Realización de talleres nacionales y regionales para la construcción del Libro Blanco del Sistema del Subsidio Familiar colombiano, durante el primer semestre de 2014.
19. Expedición del Decreto 867 de 2014, con el objetivo que los pensionados con menor mesada pensional tengan la posibilidad de acceder a recreación, deporte y cultura a través de las CCF sin que sea necesario el pago de cotización alguna.
20. A través del Decreto 682 de 2014, se establecieron los mecanismos de protección para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia.

## 5.1 PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES AFILIADOS A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - CCF

El Subsidio Familiar es una prestación social entregada 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; 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 así:

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

## 5.2 TRABAJADORES BENEFICIADOS

Con corte a diciembre de 2013 las cajas de compensación familiar contaban con 439.243 empresas afiliadas y una población cubierta (total de afiliados, personas a cargo y cónyuges) igual a 17.144.575 personas, que a abril del 2014 estas empresas afiliadas ascendieron a 468.820 con un incremento de 29.577 empresas y la población cubierta a 17.714.904 con una variación de 570.329 personas.

**Tabla No 59 Población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Variable	Diciembre de 2013	Crecimiento diciembre 2012 – diciembre 2013
Empresas Afiliadas (Número de Empresas)	439.243	17.7%
Total Afiliados (Número de Personas)	7.266.265	6.9%
Total Personas a Cargo (Número de Personas)	7.020.625	4.3%
Total Cónyuges (Número de Personas)	2.857.685	5.1%
Total Población Cubierta (Número de Personas)	17.144.575	5.5%

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

En el año 2013 se recaudó 4.2 billones; Bogotá registra la mayor participación de recaudos sobre el total nacional, con cerca del 40%, seguida por la región del occidente con el 32%.

**Tabla No 60 Aportes 4% - Recaudo pagado por las empresas a las Cajas**

Región Geográfica		Diciembre 2013
1	Costa Atlántica	586.451.377.000
2	Región Occidente	1.332.670.185.000
3	Región Centro Oriente	45.0246.963.000
4	Región Orinoquia	135.417.131.000
5	Región Amazonia	32.186.404.000
6	Bogotá D.C.	1.683.855.440.000
7	Caja Campesina	7.592.664.000
<b>Total</b>		<b>4.228.420.164.000</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

Con corte de Julio a Diciembre de 2013, las 439.243 empresas afiliadas, contaban con un total de afiliados, personas a cargo, cónyuges y población cubierta de 17.144.575, y a Marzo de 2014, las 463.511 empresas afiliadas cuenta con un Total de Población Cubierta de 17.346.340

**Tabla No 61 Población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Variable	Diciembre de 2013	Marzo de 2014	Variación absoluta de diciembre de 2013 a mayo de 2014
Empresas afiliadas (número de empresas)	439.243	463.511	24.268
Total afiliados (número de personas)	7.266.265	7.595.211	328.946
Total personas a cargo (número de personas)	7.020.625	7.150.733	130.108
Total cónyuges (número de personas)	2.857.685	2.896.978	39.293
<b>Total población cubierta (número de personas)</b>	<b>17.144.575</b>	<b>17.642.922</b>	<b>498.347</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

A continuación se detalla la trazabilidad de población cubierta por las cajas de compensación familiar durante los años 2013 y al mes de marzo de 2014:

**Tabla No 62 Trazabilidad de población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar. 2013**

Variable	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.0 - Empresas afiliadas	395.704	409.139	425.493	435.115	439.279	439.243
2.1 - Trabajadores afiliados dependientes	6.461.801	6.533.639	6.608.325	6.677.828	6.759.470	6.698.475
2.2 - Trabajadores afiliados facultativos	210.183	211.026	211.377	215.805	216.740	216.992
2.3 - Afiliados pensionados	36.549	36.841	36.898	37.155	37.308	37.270
2.4 - Afiliados voluntarios	9.137	9.348	9.362	9.393	9.548	9.570
2.5 - Afiliados por fidelidad	292.237	294.445	289.438	290.500	289.894	303.958
2.6 - Afiliados con exención	0	0	0	0	0	0
<b>Total afiliados</b>	<b>7.009.907</b>	<b>7.085.299</b>	<b>7.155.400</b>	<b>7.230.681</b>	<b>7.312.960</b>	<b>7.266.265</b>
3.0 - Personas a cargo	6.956.571	6.935.193	7.049.331	7.023.743	7.064.584	7.020.625
4.0 - Cónyuges	2.793.526	2.815.048	2.837.196	2.859.326	2.876.960	2.857.685
<b>Total población cubierta</b>	<b>16.760.004</b>	<b>16.835.540</b>	<b>17.041.927</b>	<b>17.113.750</b>	<b>17.254.504</b>	<b>17.144.575</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

**Tabla No 63 Trazabilidad de población cubierta por las cajas de compensación familiar 2014**

Variable	Enero	Febrero	Marzo
1.0 - Empresas afiliadas	442.822	454.237	463.511
2.1 - Trabajadores afiliados dependientes	6.553.301	6.719.456	6.879.568
2.2 - Trabajadores afiliados facultativos	218.563	231.640	218.811
2.3 - Afiliados pensionados	37.623	37.732	37.833
2.4 - Afiliados voluntarios	9.566	9.543	9.040
2.5 - Afiliados por fidelidad	343.416	454.648	449.959
2.6 - Afiliados con exención	0	0	0
<b>Total afiliados</b>	<b>7.162.469</b>	<b>7.453.019</b>	<b>7.595.211</b>
3.0 - Personas a cargo	6.886.843	7.036.377	7.150.733
4.0 - Cónyuges	2.816.912	2.856.944	2.896.978
<b>Total población cubierta</b>	<b>16.866.224</b>	<b>17.346.340</b>	<b>17.642.922</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

En el período Julio a Diciembre de 2013, el 4,0% pagado por las empresas a las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó el valor de \$2.200.743.049.018 y entre Enero y Mayo del 2014, se ha recaudado \$1.901.834.148.377, para un total de \$ 4.102.577.197.395, cifras que se encuentran detalladas para cada una de las 7 regiones así:

**Tabla No 64.- Aportes 4% - Recaudado pagado por las empresas a las Cajas**

Región Geográfica	Julio A Diciembre 2013	Enero A Mayo De 2014	Total Julio De 2013 A Mayo De 2014
1 Costa Atlántica	309.345.097.488	259.768.576.985	569.113.674.473
2 Región Occidente	723.283.495.066	628.187.693.927	1.351.471.188.993
3 Región Centro Oriente	206.102.797.708	174.694.789.742	380.797.587.450
4 Región Orinoquia	70.910.234.520	60.996.936.583	131.907.171.103
5 Región Amazonia	16.932.950.894	14.628.802.283	31.561.753.177
6 Bogotá D.C.	870.007.604.784	760.310.697.545	1.630.318.302.329
7 Caja Campesina	4.160.868.558	3.246.651.312	7.407.519.870
<b>Total</b>	<b>2.200.743.049.018</b>	<b>1.901.834.148.377</b>	<b>4.102.577.197.395</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos estadística) - Superintendencia del Subsidio Familiar Nota: Los aporte del 4% del 2014 se encuentran en validación.

### 5.3 SERVICIOS PRESTADOS

Las Cajas de Compensación Familiar prestaron los servicios sociales de: 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 así:



### 5.3.1 Recreación

A diciembre de 2013, la cobertura en recreación presentada por las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 61.667.783 de usos para sus afiliados y no afiliados; y a abril del 2014, estos usos ascendieron a 12.364.822 usos para sus afiliados y no afiliados.

**Tabla No. 65- Recreación cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Región Geográfica	Usos - Julio a Diciembre de 2013	Usos - Enero a junio 2014
Costa Atlántica	3.934.618	4.044.387
Región Occidente	10.369.197	125.454
Región Centro Oriente	2.322.239	2.591.874
Región Orinoquia	343.382	617.777
Región Amazonia	154.927	2.423.402
Bogotá D.C.	6.345.640	2.561.928
Orden Nacional	17.606	12.364.822
<b>TOTAL</b>	<b>23.487.609</b>	<b>4.044.387</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos (estadística) - Superintendencia del Subsidio Familiar

**Tabla No 66 Recreación cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Tipo De Programas	Usos Diciembre 2013	Usos
Entradas	19.272.017	4.026.596
Turísticos	317.417	125.066
Recreativos	12.469.917	2.643.777
Programas vacacionales	2.770.860	618.315
Programas deportivos	12.643.882	2.431.313
Otros eventos	14.193.690	2.573.219
<b>Total</b>	<b>61.667.783</b>	<b>12.418.286</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

### 5.3.2 Biblioteca

Durante el período de Enero a Diciembre de 2013, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 25.025.631 de usos para sus afiliados en el período, como se puede observar así:

**Tabla No 67 Biblioteca cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Uso	USOS Enero a Diciembre de 2013	Usos Enero a Abril de 2014
Préstamos	2.692.851	492.797
Consultas	19.127.404	3.894.197
Talleres	3.205.376	543.232
<b>TOTAL</b>	<b>25.025.631</b>	<b>4.930.226</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

Durante el período de Julio a Diciembre de 2013, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 12.759.156 de usos para sus afiliados en el período.

**Tabla No. 68 Biblioteca cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Región Geográfica	Numero De Usos - Julio A Diciembre De 2013
1 Costa Atlántica	543.700
2 Región Occidente	8.473.044
3 Región Centro Oriente	1.056.527
4 Región Orinoquia	268.452
5 Región Amazonia	57.538
6 Bogotá D.C.	2.349.618
7 Orden Nacional	10.277
<b>TOTAL</b>	<b>12.759.156</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos (estadística) - Superintendencia del Subsidio Familiar

### 5.3.3 Educación formal

Durante el período de Enero a Diciembre de 2013, la cobertura en la educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, logró la atención de 97.202 estudiantes. A diciembre de 2013, el servicio de educación presentó una cobertura 108.722 estudiantes y a abril del 2014 se presentó una cobertura de 100.177 estudiantes.

**Tabla No 69 Educación Formal cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Programa o Niveles	ESTUDIANTES Junio a Diciembre de 2013	ESTUDIANTES Enero a Marzo de 2014
Preescolar	17.099	16.698
Básica Primaria	30.280	29.495
Básica Secundaria	28.996	29.088
Media Académica	9.575	9.647
Media Técnica	1.913	1.866
Superior	11.601	11.485
Otros (Postgrados)	9.258	1.898
<b>Total</b>	<b>108.722</b>	<b>100.177</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

Durante el período de Julio a Diciembre de 2013, la cobertura en la educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, logró la atención de 105.389 estudiantes. Entre el periodo comprendido de enero a junio 30 de 2014, las acciones de educación reportan una cobertura de 101.006 estudiantes.

**Tabla No. 70 Educación Formal cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Región Geográfica	Estudiantes Julio A Diciembre De 2013	Estudiantes Enero A Junio 2014
1 Costa Atlántica	11.193	12.432
2 Región Occidente	28.551	29.389
3 Región Centro Oriente	10.360	10.872
4 Región Orinoquia	4.456	5.535
5 Región Amazonia	1.128	1.309
6 Bogotá D.C.	49.701	41.469
7 Orden Nacional	0	
<b>TOTAL</b>	<b>105.389</b>	<b>101.006</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos (estadística)- Superintendencia del Subsidio Familiar.

### 5.3.4 Créditos

Durante el período Enero - Diciembre de 2013, los 533.049 créditos otorgados por las Cajas de Compensación Familiar, ascendieron a un monto de recursos de \$644.006.637.

A diciembre de 2013, las Cajas de Compensación Familiar autorizaron 533.049 créditos para salud, educación, recreación, vivienda, mercadeo, entre otros. Por un valor igual a \$644.006.638.000 y a abril del 2014, se aprobaron 122.446 créditos en servicios por un valor igual a \$147.611.528.000.

**Tabla No 71 Créditos Servicios Sociales cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar**

	Valor 2013	Valor 2014
Número de créditos	533.049	122.446
Monto	\$644.006.637.000	\$147.611.528.000

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos - Superintendencia del Subsidio Familiar

Durante el período Julio - Diciembre de 2013, los créditos otorgados por las Cajas de Compensación Familiar, según la división geográfica fue de 70.418 créditos por un valor de \$198.970.665.546.

**Tabla No 72 Créditos cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar**

Región Geográfica		Numero De Créditos	
COD	Nombre	Julio A Diciembre De 2013	Valor
1	Costa Atlántica	1.063	2.909.315.003
2	Región Occidente	44.602	76.330.592.752
3	Región Centro Oriente	414	1.395.631.932
4	Región Orinoquia	44	189.518.421
5	Región Amazonia	0	0
6	Bogotá D.C.	24.295	118.145.607.438
7	Orden Nacional	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>70.418</b>	<b>198.970.665.546</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos (estadística)- Superintendencia del Subsidio Familiar

### 5.3.5 Fondo de Vivienda de Interés Social

A diciembre de 2013, a través del Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS), las Cajas de Compensación Familiar otorgaron un total de 45.618 subsidios según tipo de vivienda por un valor \$ 522.315.719.492, de los cuales se hicieron entrega en el segundo semestre de 2013 un total de 31.049 subsidios por un valor de \$334.061.285.000.

**Tabla No 73 Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS) cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Tipo De Planes	Cantidad	Valor
Vivienda Nueva	43.907	506.440.348.000
Construcción En Sitio Propio	910	9.970.697.000
Vivienda Usada	801	5.904.673.492
<b>Total</b>	<b>45.618</b>	<b>522.315.719.492</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos – Superintendencia del Subsidio Familiar

Durante el año de 2013, y a través del Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS), las Cajas de Compensación Familiar según la división geográfica se otorgaron un total de 45.618 subsidios por un valor \$522.315.705.000. Durante el periodo Enero – Marzo de 2014, y a través del Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS), las Cajas de Compensación Familiar según la división geográfica se han otorgado un total de 5.710 subsidios por un valor \$ 67.288.815.000.

A Marzo de 2014, las Cajas de Compensación Familiar asignaron 5.710 subsidios por un valor \$67.288.815.000, a través del Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS).

**Tabla No. 74 Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS) cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Región Geográfica	Subsidios Enero A Diciembre 2013	Valor ( Miles Pesos)	Subsidios Enero A Marzo 2014	Valor ( Miles Pesos)
Costa Atlántica	2.243	\$ 26.941.045	76	\$ 989.846
Región Occidente	10.276	\$ 120.874.421	1048	\$ 12.853.064
Región Centro Oriente	3.406	\$ 39.779.138	54	\$ 690.844
Región Orinoquia	1.387	\$ 15.853.779	0	0
Región Amazonia	129	\$ 1.272.436	0	0
Bogotá D.C.	28.037	\$ 316.005.528	4532	\$ 52.755.061
Orden Nacional	140	\$ 1.588.996	0	0
<b>Total</b>	<b>45.618</b>	<b>\$ 522.315.705</b>	<b>5.710</b>	<b>\$ 67.288.815</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para la Gestión Superintendencia del Subsidio Familiar

### 5.3.6 Convenios de cooperación nacional e internacional

Las Cajas de Compensación Familiar, prestan algunos servicios a través de convenios. A continuación se describe cada uno de ellos y sus valores globales para los periodos comprendidos entre junio a diciembre de 2013 y enero hasta mayo de 2014 respectivamente.

**Tabla No 75.- Convenios de Cooperación Nacional e Internacional**

Periodo	Número De Convenio	Concepto	Valor	Observación
junio a diciembre de 2013	116	Total convenios, acuerdos y/o contratos reportados por las CCF CON aporte, ICBF, SENA OTROS	\$ 202.127.274.831,31	Valor convenios, acuerdos y/o contratos incluido el aporte de contrapartida en especie que comprometen las Cajas de Compensación Familiar en algunos casos.
	53	Total convenios, acuerdos y/o contratos reportados por las CCF SIN aporte, ICBF, SENA OTROS	\$ 2.683.084.312,00	Valor Convenios, acuerdos y/o contratos incluidos los recursos del Fondo de Destinación específica FONIÑEZ.
	169	Total convenios, acuerdos y/o contratos, reportados por las CCF relacionados con Servicios Sociales: RED JUNTOS, OLA INVERNAL, ICBF, SENA OTROS	\$ 204.810.359.143,31	Valor total de los 169 convenios, acuerdos y/o contratos suscritos por las Cajas de Compensación Familiar
1 de enero al 20 de mayo de 2014	73	Total convenios, acuerdos y/o contratos reportados por las CCF CON aporte, ICBF, SENA OTROS	\$ 88.617.317.395,00	Valor convenios, acuerdos y/o contratos incluido el aporte de contrapartida en especie que comprometen las Cajas de Compensación Familiar en algunos casos.
	38	Total convenios, acuerdos y/o contratos reportados por las CCF SIN aporte, ICBF, SENA OTROS	\$ 6.824.483.155,00	Valor Convenios, acuerdos y/o contratos incluidos los recursos del Fondo de Destinación específica FONIÑEZ.

Periodo	Número De Convenio	Concepto	Valor	Observación
	111	Total convenios, acuerdos y/o contratos, reportados por las CCF relacionados con Servicios Sociales: RED JUNTOS, OLA INVERNAL, ICBF, SENA OTROS	\$ 95.441.800.550,00	Valor total de los 169 convenios, acuerdos y/o contratos suscritos por las Cajas de Compensación Familiar

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos Superintendencia del Subsidio Familiar. NOTA: Algunos convenios estudiados no tienen ningún valor y corresponden a la ampliación de la oferta de servicios para la población afiliada.

### 5.3.7 Ejecución de los servicios 2013.

Las Cajas de Compensación Familiar, canalizaron la ejecución en inversiones para esta vigencia en el servicio de Recreación con participación del 23,48%; seguida de vivienda con un 22,26%; administración con el 12,30%; salud con el 15,00% y mercadeo con 8,30%; también es evidente el poco interés de invertir en programas especiales (adulto mayor y población con discapacidad) ejecutados en el 4,04%; biblioteca 0,37% y sistema financiero con el 0,23%.

**Tabla No 76 Proyectos Sociales vigencia 2013**

Servicio	Valor Ejecutado (Miles Pesos)	% Participación
Recreación	90.965.993	23,48%
Vivienda	86253986	22,26%
Administración	47.642.955	12,30%
Salud	58.123.157	15,00%
Crédito	17.488.888	4,51%
Educación	23.653.724	6,11%
Mercadeo	32.161.834	8,30%
Capacitación	13.173.818	3,40%
Sistema Financiero	894.963	0,23%
Biblioteca	1.425.502	0,37%
Programas Especiales	15.651.650	4,04%
<b>Gran Total</b>	<b>\$ 387.436.470</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Información suministrada por la Superintendencias Delegada para la Gestión Superintendencia del Subsidio Familiar

## 6 RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

### 6.1 DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

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

La concertación social se ha convertido en uno de los grandes desafíos que enfrentan la democracia y el desarrollo de un país, construir un mecanismo de diálogo social que incluya principalmente a trabajadores, empresarios, sindicatos, gobiernos, y a otros grupos sociales en la exploración de estrategias habituales para enfrentar negociadamente sus conflictos, es una tarea que se ha realizado desde esta Dirección

##### 6.1.1.1 Avances de los objetivos de la Comisión Permanente de Concertación

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales es el escenario establecido en el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia y creado con la Ley 278 de 1996 y tiene como objetivo fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales.

- El Ministerio del Trabajo en asocio con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) en noviembre de 2013, realizó un seminario internacional para los miembros de la Comisión Permanente de Concertación, con el propósito de dar a conocer las experiencias de España, Uruguay, Brasil, Argentina, Bolivia, Costa Rica, Chile, Ecuador, México y Perú para incorporar nuevos modelos y reformas pensionales en sus regiones, con las cuales se sensibilizaron los miembros de la Comisión nacional y les dio elementos de discusión.
- Se realizaron durante el año 2013, dieciséis sesiones de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de las cuales en nueve se discutieron los siguientes temas:
  - Mecanismo de Protección al Cesante
  - Servicio Público de Empleo
  - Política Pública de Teletrabajo
  - Plan de Impulso a la Productividad y el Empleo.
  - Situación de congestión judicial en la jurisprudencia ordinaria laboral
  - Objetivo de Desarrollo del Milenio
  - Proceso de Acceso de Colombia a la OECD
  - Política de Formalización Laboral
  - La huelga en el sector público
  - Construcción del marco de reparación colectiva del movimiento sindical
  - Tribunales de Arbitramento
  - Actividades de Protección a sindicalistas y esclarecimiento de hechos delictivos contra los sindicalistas
  - Plan de Acción Laboral Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos
- En siete sesiones se analizó, debatió y acordó el ajuste del salario mínimo y el auxilio de transporte para el año 2014. Dicho proceso culminó con la suscripción del Acuerdo de Salario Mínimo por parte de los miembros de la Comisión, el cual fijó el aumento del salario en 4,5%.
- La Agenda Temática de la Comisión Permanente de Concertación para el 2014, fue concertada de manera tripartita. Se realizó con base en la propuesta del Comando Nacional Unitario, presentada el 5 de diciembre de 2013, durante la negociación del Salario Mínimo.

### 6.1.1.2 Comisiones Temáticas

Dentro de la Comisión Permanente de Concertación hacen parte las siguientes subcomisiones temáticas:

- **Comité Sectorial del Sector Público**

Durante julio de 2013 y abril de 2014, se han llevado a cabo 11 sesiones del Comité con el fin de estudiar, evaluar y concertar los temas y aspectos relativos a las relaciones laborales; las condiciones de trabajo y empleo de la administración pública del nivel central.

- **Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT - CETCOIT**

La Comisión es el organismo encargado de atender los conflictos relacionados con la libertad sindical regulados por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ratificados por Colombia. Con el objetivo de resolver conflictos laborales entre empleadores y empleados tanto del sector público como privado, relacionados con los Convenios sobre libertad sindical de la OIT, la Subcomisión de CETCOIT, aprobó el Manual de Admisibilidad de Casos en octubre de 2013.

En el 2013 se trataron 70 casos, de los cuales 8 están pendientes, 41 casos llegaron a un acuerdo y 21 casos no lograron un acuerdo. Según estos datos, la eficiencia de la CETCOIT fue del 59%. En lo corrido del 2014, se han tratado 6 casos, de los cuales 4 han llegado a un acuerdo y 1 no logró acuerdo.

- **Subcomisión de Asuntos Internacionales del Sector Trabajo**

La Subcomisión de Asuntos Internacionales sesionó 10 veces. En dicha subcomisión se analizaron y se debatieron de manera tripartita las 14 memorias a los convenios ratificados por Colombia de conformidad con la solicitud de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Adicionalmente, se discutió y presentó ante la Subcomisión, los Proyectos de Ley que buscan la ratificación de los Convenios 135, 149 y 183, pactados en el Acuerdo Bipartito, firmado en mayo de 2013.

- **Subcomisión de Seguridad Social**

En agosto de 2013, se conformó la Subcomisión de Seguridad Social con base en el Acuerdo logrado entre el Ministerio de Salud, el Ministerio del Trabajo y las Centrales de Trabajadores, con el fin de analizar los contenidos y alcances del Proyecto de Ley 210 de 2013 Senado “por medio del cual se redefine el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”.

La Subcomisión de Seguridad Social ha sesionado 11 veces. Durante la discusión en estas sesiones, se logró de manera concertada la eliminación del Capítulo Octavo del proyecto de ley 210 de 2013, referente a la formalización laboral de los trabajadores de la salud.

- **Subcomisión de Productividad Laboral**

La Subcomisión de Productividad Laboral creada mediante artículo 8 de la Ley 278 de 1996, tiene como objetivo fijar la metodología y la cifra de productividad para el año que termina; esta variable hace parte de los parámetros para la fijación de salario mínimo. En el 2013 se llevaron a cabo 5 sesiones de la Subcomisión y se logró un acuerdo en la manera metodológica para calcular la Productividad Total de los Factores; ejercicio que se repetirá al final de la actual vigencia.

- **Subcomisión de Formalización Laboral**

En marzo de 2014, se constituyó la Subcomisión de Formalización Laboral con el propósito de desarrollar el segundo punto del Acuerdo de Salario Mínimo logrado en diciembre de 2013. Dicha subcomisión ha sesionado 2 veces y actualmente se encuentra discutiendo el Decreto 2798 de 2013 por el “cual se reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”.

### 6.1.2 Negociación en el Sector Público

En el marco del Decreto 1092 de 2012, el Gobierno Nacional y las centrales obreras, CUT, CGT y CTC, y sus Federaciones Estatales: FENALTRASE, FENASER, FECOTRASERVIPÚBLICOS, UTRADEC, ÚNETE y FECODE, lograron un acuerdo frente al pliego nacional estatal unificado, que fue presentado el 7 de febrero de 2013 al Presidente de la República, siendo Colombia ejemplo regional que ha merecido el reconocimiento por parte de la OIT entre otros del cual se destaca:

- El incremento salarial concertado con las organizaciones sindicales para el año 2013 correspondiente al IPC causado en el año 2012, es decir 2,44% más un 1% adicional, para un total de 3.44%, e igualmente para el año 2014, el incremento del IPC más un 1% adicional, para un total de 2.94%.
- La decisión de presentar ante el Congreso de la República, los proyectos de Ley para incorporar a la legislación nacional los convenios de la OIT, 135 sobre representantes de los trabajadores, 149 sobre enfermería y 183 sobre maternidad; Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que fueron presentados en el Congreso de la República, para su ratificación. A la fecha estos proyectos de Ley hacen curso en la actual agenda legislativa.
- El Gobierno Nacional expidió de manera concertada, el Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, derogando expresamente el Decreto 1092 de 2012, producto de que se acordó el proyecto de decreto elaborado en la mesa de negociación del pliego nacional estatal unificado con el objeto de cumplir con la correspondencia técnica.

De igual manera se ha realizado seguimiento al proceso de negociación colectiva en el sector público del nivel territorial, mostrando el siguiente consolidado:

**Tabla No 77 Procesos de Negociación Colectiva.**

Año	2013		2014	
	Acuerdos	Pliegos Presentados	Entidades Con Pliego Recibido	
Nacionales	40		28	
Departamentales	94		12	
Municipales	132		40	
TOTAL	266	130	80	

Fuente: Ministerio del Trabajo - Actualizado a 18 de Junio por la Subdirección de Promoción de la Organización Social.

#### 6.1.2.1 Pacto Agrario

A través del Decreto 1987 del 12 de septiembre de 2013 “Por el cual se organiza el Sistema de coordinación de actividades públicas, privadas y de inclusión social para el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural”, el Gobierno Nacional establece las condiciones y mecanismos para el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural, en el cual se determina una Secretaría Técnica compuesta por los Ministerios de Agricultura y Desarrollo Rural y del Trabajo. En el ejercicio de estas funciones, el Ministerio del Trabajo ha realizado las siguientes acciones con el fin de promover el diálogo social y la participación de organizaciones.



- **Acciones realizadas durante el 2013**

### **Invitación a actores involucrados**

Luego de la expedición del decreto, el Ministerio del Trabajo invitó a todos los alcaldes, gobernadores, presidentes de asambleas, gremios, centrales obreras, presidentes de Concejos Municipales, partidos políticos y federaciones del país para que en desarrollo del decreto antes mencionado, participaran activamente en el Pacto Agrario.

Lo anterior con el fin de difundir el contenido del mismo e incentivar la reactivación o creación de Consejos Municipales de Desarrollo Rural – CMDR y Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario – CONSEA en todo el territorio nacional. De igual manera se les solicitó que informaran al Ministerio del Trabajo sobre el acto administrativo de la creación del CMDR e información relacionada con organizaciones participantes. Este Ministerio recibió información por parte de 428 Consejos Municipales de Desarrollo Rural y de 24 Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario.

### **Elaboración de lineamientos**

El Ministerio del Trabajo, en conjunto con el Ministerio de Agricultura, elaboró el Abecé del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural con el fin de orientar a la población participante y los miembros de los Consejos Municipales de Desarrollo Rural y Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario en los aspectos importantes y preguntas claves.

Por otra parte, en conjunto con el Ministerio de Agricultura, se elaboró una propuesta de reglamento interno de Consejos Municipales de Desarrollo Rural y Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario con el objeto de establecer normas generales y de procedimiento para que tanto los Consejos Municipales de Desarrollo Rural como los Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario puedan cumplir las funciones que trata el Decreto 1987 de 2013. De igual manera, se elaboraron metodologías para el desarrollo de sesiones de Consejos Municipales de Desarrollo Rural y Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario en donde se presentan algunas sugerencias para la realización exitosa de estas sesiones, y permitirles estructurar unos mecanismos de discusión operativa y temática básica organizada que desarrollara los ejes temáticos de discusión de la política pública agropecuaria y de desarrollo rural. También se sugirió el establecimiento de una relatoría de sesiones, una secretaría técnica además de los comités temáticos arriba mencionados.

### **Difusión y promoción del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural.**

Se realizó el diseño de la campaña de comunicación compuesta por dos piezas radiales, un comercial de televisión y el plan de medios. Este diseño fue ejecutado por el Banco Agrario. Por otra parte, el Ministerio del Trabajo ejecutó 300 millones de pesos para difusión radial en emisoras regionales del 15 de diciembre al 15 de enero.

De igual manera, en un primer ejercicio de contacto a entidades y organizaciones focalizadas en las zonas de mayor conflictividad, realizado durante noviembre y diciembre de 2013, se hicieron 1.049 llamadas con una efectividad del 29%.

Por último, el Ministerio del Trabajo y sus funcionarios participaron en los siguientes espacios:

- Foros departamentales agropecuarios realizados en Cundinamarca y Sur Oriente Antioqueño.
- Asamblea Nacional Agropecuaria de la Confederación General del Trabajo – CGT.
- Asamblea Nacional de la Sociedad de Agricultores de Colombia – SAC.
- Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario de Antioquia, Magdalena y Amazonas en conjunto con delegados del Ministerio de Agricultura realizados en el 2013.
- Foro agropecuario con organizaciones que tienen presencia en la región, realizado en el mes de diciembre en Popayán.

- Encuentro regional llevado a cabo en la Región Llanos Orientales el 27 de noviembre para capacitar a Gobernadores, Alcaldes, Secretarios Departamentales de Agricultura y Planeación y Municipales, UMATAS y CPGAS, con la metodología y componentes del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural. La asistencia en este encuentro se realizó de manera conjunta con el Ministerio de Agricultura.
  - Reuniones de socialización y articulación con dirigentes gremiales como la Sociedad de Agricultores de Colombia SAC, la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos – ANUC, Confederación de Cooperativas de Colombia CONFECOP y la Unidad Administrativa para las Organizaciones Solidarias.
- **Acciones realizadas en el 2014**

**Contacto con alcaldías, gobernaciones y organizaciones**

Como respuesta a la comunicación enviada por el Ministerio del Trabajo se consolidaron los documentos remitidos por las alcaldías y gobernaciones reportando la reactivación de Consejos Municipales de Desarrollo Rural y Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario. Como resultado de esta gestión se recibieron 493 comunicaciones de las cuales se pudieron identificar 560 Consejos Municipales de Desarrollo Rural activos.

Para lo anterior y con el fin de abrir un espacio para contacto directo, el Ministerio del Trabajo inició la operación de su Call Center para atender inquietudes a través de la línea gratuita número 120 y monitorear el desarrollo de la implementación de los Comités bajo la estrategia del OutBound a alcaldes municipales y líderes campesinos.

Durante el 13 y el 21 de mayo, se realizó un ejercicio de contacto a todas las organizaciones agropecuarias con el fin recordarles la importancia de participar en los Consejos Municipales de Desarrollo Rural e invitarlos a contactarse con la línea 120 en caso de tener quejas, no ser convocados a las sesiones o haberse sentido excluidos del Pacto Agrario.

**Identificación de organizaciones**

Como resultado de la gestión realizada por parte del Ministerio del Trabajo, se obtuvo el siguiente balance de organizaciones:

**Tabla No 78 Identificación Organizaciones**

Organizaciones	Cantidad
Reportadas por entes territoriales:	3.911
Recogidas de diferentes fuentes	12.712
Comunales:	14.300
Comunidades afro	1.499
<b>Total organizaciones:</b>	<b>32.422</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo

Resultado de la gestión realizada por el Ministerio del Trabajo, se logró posicionar este amplio espacio participativo, caracterizado por ser el proceso más “amplio y participativo que se haya hecho en Colombia para la construcción de una política de Estado con la participación directa de las comunidades de todas las regiones”. Lo anterior a raíz de los importantes esfuerzos realizados por parte del Ministerio del Trabajo para reactivar los Consejos Municipales de Desarrollo Rural y Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario, como instancias participativas.

- **Revisión de lineamientos**

El Ministerio del Trabajo participó en la revisión y elaboración de documentos del Abecé del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural, la cartilla metodológica y reglamentos de los CMDR y CONSEA a efectos de clarificar conceptos y unificar criterios. De igual manera, se hizo revisión conjunta con Presidencia de la República del documento insumo del Ministerio de Agricultura sobre lineamientos discutir en las sesiones de CMDR.

- **Acciones adelantadas para la creación y/o reactivación de CMDR's y CONSEA's**

Se elaboraron cartas de invitación a alcaldes municipales para que convocaran a la primera sesión ampliada de los CMDR's y sesionaran en la última quincena del mes de febrero y primeras semanas de marzo. También se enviaron mensajes pregrabados del Presidente de la República y del Ministro, solicitando a los alcaldes la convocatoria de los CMDR's durante estas fechas y a las organizaciones invitándolas a participar.

Como respuesta a lo anterior, se ha recibido información de 481 municipios con fecha exacta de sesión entre el 14 de febrero al 7 de mayo, de los cuales se ha realizado un esfuerzo por parte de un equipo interinstitucional del Gobierno Nacional compuesto entre Ministerio del Trabajo, SENA, Ministerio de Agricultura y sus entidades adscritas, para acompañar 214 sesiones de CMDRs (Vale aclarar que para el caso del departamento de Antioquia se capacitaron a los directores de UMATAS quienes acompañaron los ejercicios en sus municipios).

A raíz de la expedición del instructivo de Min Agricultura para la presentación de proyectos, se evidenció una dinamización de CMDR aún inactivos. La información y evaluación del nivel de participación de la sociedad civil se encuentra en etapa de recopilación que en términos generales denota un incremento de participación comunitaria, de acuerdo con la información recogida de las mismas autoridades. En algunos casos se ha identificado la manipulación de algunas Alcaldías Municipales restringiendo la participación a organizaciones "amigas".

Para mitigar esta situación, se ha constatado mediante las actas y listados de asistencia la mayor participación posible. Este tema se ha trabajado con la Gerencia del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural y ellos a su vez coordinados con el DNP.

En relación a las sesiones de CONSEA's, en todos los departamentos se han llevado a cabo sesiones de trabajo en desarrollo del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural.

- **Plan de comunicaciones**

El plan de medios previsto con el Banco Agrario (radio con cobertura nacional contratado con RCN y Caracol) se ejecutó desde la primera semana de marzo. Además, con el respaldo de la Secretaría de Prensa de Presidencia de la República, el Ministerio del Trabajo elaboró e impulsó la emisión de un mensaje institucional para televisión el cual se codificó para ser transmitido gratuitamente por todos los canales públicos y privados nacionales, locales y regionales del país desde el 12 de marzo.

El Ministerio del Trabajo participó en la difusión de boletines de prensa y entrevistas elaborados por la Secretaría de Prensa de la Presidencia de la República en relación a cómo marcha el Pacto Agrario en diferentes zonas del país.

Por otra parte, en los diferentes medios de comunicación de los Ministerios se divulgaron las sesiones de los Consejos Municipales de Desarrollo Rural a través de sus páginas web, Twitter y Facebook. Así mismo, se diseñó una nueva página web del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural, en conjunto con el Ministerio de Agricultura. El Ministerio del Trabajo colocó a disposición toda la información recabada en el micro sitio que contenía éste Ministerio.

- **Fortalecimiento organizaciones participantes**

Se encuentra en proceso de diseño un plan de capacitación y fortalecimiento a organizaciones agropecuarias participantes en el Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural en conjunto con el SENA y la Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias.

### 6.1.2.2 Líderes Sindicales

De conformidad con los artículos 39 y 53 de la Constitución Política, los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por Colombia, sobre libertad sindical y protección a los derechos sindicales; la Ley 584 de 2000; la Ley 50 de 1990, se hace necesario promocionar y divulgar la libertad sindical y protección a los derechos sindicales como derecho fundamental en el trabajo, ampliando la participación en el Programa de Actualización a Líderes Sindicales afiliados a las organizaciones sindicales. Labor que año a año el Ministerio del Trabajo ha realizado acciones que se detallan a continuación.

El derecho de asociación sindical y este programa en particular, permiten la ampliación de la participación ciudadana dentro del Estado Comunitario, cumpliendo objetivos esenciales de la acción estatal en el Plan Nacional de Desarrollo, en aras de difundir un entorno de confianza institucional.

En el año 2013, los recursos del Programa de Actualización a Líderes Sindicales se distribuyeron de forma equitativa entre las (4) confederaciones sindicales que actualmente tienen representación en Colombia, son: la Central Unitaria de Trabajadores- CUT, la Confederación General del Trabajo-CGT la Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC, Confederación Nacional de Trabajadores CNT.

De acuerdo con lo anterior, se celebraron 4 convenios con las centrales, cuyo objetivo específico apuntaba a: “Actualización a líderes sindicales, Promoción del Dialogo Social”, mediante el desarrollo de la Junta Nacional Confederal enfocado en apoyar, promover y alcanzar el respeto, la defensa y la mejora de los Derechos Humanos, libertades fundamentales de los dirigentes, activistas sindicales y sociales afiliados a las organizaciones nacionalmente y mejorar las capacidades de los dirigentes nacionales y regionales para la defensa de sus derechos para los dirigentes de las organizaciones sindicales, sociales, poblacionales, campesinas, indígenas, negritudes, comunitarias, culturales, líderes comunales afiliados a la confederación respectiva.

Los resultados por central son:

**Tabla No 79 Líderes Sindicales capacitados**

Central Trabajadora	2013	Tipo De Capacitación
CUT	491	Participación en seminarios
CTC	372	Seminarios nacionales y regionales
CGT	150	Junta Confederal.
CNT	450	

Fuente: Informes de supervisión de los convenios realizados con las Centrales Obreras mencionadas

Actualmente se están estructurando los proyectos de capacitación.

### Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

El SENA cuenta con una larga tradición de respeto a la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva; de ello dan cuenta las cinco organizaciones sindicales con presencia en la Entidad, SINDESENA, SETRASENA SINTRASENA, UNALTRASENA y SINSINDESENA. En total los sindicatos cuentan con 3.350 afiliados.

Así mismo, representantes de las organizaciones sindicales participan en las instancias de representación sindical, como las Juntas del Servicio Médico Asistencial, el Comité de Evaluación SSEMI, entre otros. Unido a lo anterior, dentro de la política de relacionamiento sindical que tiene la entidad, se han establecido reuniones con los cinco sindicatos que agrupan trabajadores y empleados del SENA a nivel nacional y regional, para que se analicen aspectos de interés para sus afiliados y para la entidad.

### 6.1.3 Observatorio de Conflictos socio laborales

El Observatorio de Conflictos Socio-laborales se ha consolidado como una entidad productora de conocimiento para la toma de decisiones gubernamentales desde el Ministerio de Trabajo. Para lo anterior, el Observatorio emite reportes semanales mediante los cuales alerta e informa acerca de los conflictos que pueden afectar el bienestar de los trabajadores colombianos y otros sectores de la sociedad.

Para la vigencia de julio a diciembre de 2013, se logró obtener una donación por parte de la Fundación FORD, la cual fue apropiada en el presupuesto de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC Colombia, esto con el fin de llevar a cabo la contratación del análisis, diseño, implementación y puesta en marcha del Sistema de Información del Observatorio de conflictos laborales del Ministerio del Trabajo.

Con esto se busca tener interconectadas las direcciones territoriales y poder realizar un seguimiento en tiempo real a los conflictos socio-laborales del país, y de esta manera poder realizar alertas tempranas y obtener mejores resultados. Se espera para la vigencia 2014, tener en funcionamiento el sistema de información a nivel nacional.

Adicionalmente la Agencia otorgó una contrapartida, que fue destinada a la firma de un convenio entre la Agencia y el PNUD, en dicho convenio se establecieron 10 puntos regionales de información que permiten una amplia captura de hechos relacionados con los objetivos del Observatorio.

El Observatorio de Conflictos Sociolaborales busca proyectarse y consolidarse como entidad generadora de conocimiento útil relacionado a la conflictividad sociolaboral y como herramienta en la prevención y resolución de conflictos socio-laborales del país.

### 6.1.4 Trabajo Infantil y peores formas

Comprometidos con la protección y garantía de los derechos humanos de la infancia y la adolescencia; y teniendo en cuenta que en el año 2012 se registró una tasa de trabajo infantil de 10,2%, según el Departamento Nacional De Estadísticas – DANE, el Gobierno Nacional estableció como uno de los ejes prioritarios de acción, la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas. El reto fue asumido por el Ministerio del Trabajo, entidad gubernamental encargada de regular y supervisar todos los asuntos de carácter laboral, en particular formular, dirigir, implementar políticas dirigidas al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de empleo, trabajo decente, derechos humanos laborales e inspección en el trabajo.

**Tabla No 80. Evolución de la Tasa de Trabajo Infantil (TI) según cifras oficiales del DANE**

Población	2009	2011	2012	2013
NNA ( 5 – 17 años)	11.447.000	11.288.000	11.332.000	11.249.000
Número de NNA TI	1.045	1.465	1.160	1.091
TASA TI	9,1%	13,0%	10,2%	9,7%
TASA TI AMPLIADO	15,4%	15,4%	15,8%	14,8%

Fuente: Departamento Nacional de Estadísticas DANE.

Para materializar el compromiso asumido con la infancia y la adolescencia, y garantizar su pleno desarrollo, el Ministerio del Trabajo a través de su Dirección de Derechos Fundamentales, formuló la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección al Joven Trabajador 2008-2015 como política pública para la abolición del trabajo infantil y sus peores formas. La ENETI se formula en el marco del Plan Nacional Desarrollo 2006 – 2010 Estado Comunitario: Desarrollo para Todos, donde recoge la recomendación expresa que al respecto hizo

la Misión para el diseño de una estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad – MERPD y toma como base las recomendaciones de las evaluaciones realizadas a los Planes Nacionales de Acción para la Erradicación del Trabajo Infantil implementados entre 1995 y 2005.

Como resultado hubo un tránsito de los planes a la formulación y ejecución de una estrategia, que se articule con la Estrategia Nacional para la Reducción de la Pobreza y que extienda su vigencia para establecerla como una política de Estado. La Estrategia contempla la intervención integral toda vez que está dirigida a reestablecer los derechos el Niño, Niña o Adolescente en situación o riesgo de trabajo infantil y a mejorar las condiciones socioeconómicas de sus familias. Esta visión es producto del reconocimiento del Gobierno colombiano de la multidimensionalidad de las causas del trabajo infantil y la consecuente necesidad de enfrentar la vulnerabilidad económica y exposición a choques de las familias, los patrones culturales y la deserción escolar, como principales determinantes. Todo, en busca de contar con un Sistema de Protección Social que permita enfrentar de manera sistemática el trabajo infantil y proteja los derechos de los adolescentes.

Las seis líneas de acción, que deben seguirse a fin de cumplir los objetivos trazados son a saber: 1. identificación y levantamiento de línea de base de niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil, en peores formas o en riesgo; 2. Gestión urgente de las medidas de restablecimiento de derechos necesarias para los niños, niñas y adolescentes con derechos más vulnerados; 3. Coordinación y complementación interinstitucional para gestionar o ejecutar la oferta de servicios; 4. Fortalecimiento metodológico de la acción institucional, sobre todo del servicio educativo; 5. Registro del acceso y permanencia de niños, niñas y adolescentes y sus familias en los servicios; 6. Seguimiento y evaluación a la prestación de servicios.

La coordinación interinstitucional se realiza en el Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil; espacio con representación del sector público, privado y sindicatos.

#### **6.1.4.1 Indicadores de Trabajo Infantil**

Según las cifras reportadas por el DANE, en el año 2013 se registró una tasa de trabajo infantil de 9,7%, es decir se evidenció una disminución del 0,5% respecto a la tasa reportada en el año 2012. Esta disminución son el resultado de las acciones que el Ministerio del Trabajo realizó durante el año 2013 en la implementación y fortalecimiento de la Estrategia. Estas acciones fueron:

- Con el apoyo del Ministerio de Minas y Energía y a través de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, se realizó el ejercicio de identificación y contextualización del ámbito familiar y social de niños y adolescentes en 21 municipios del país, a través de dos contratos celebrados:
  - i) MinMinas – UNAD, mediante el cual se realizaron un total de 30.000 encuestas en el sector minero.
  - ii) Se realizaron un total de 44.000 encuestas, en los municipios de Apartadó y San Pedro de Urabá (Antioquia), Barranco de Loba y Simití (Bolívar) y Anzoátegui, Ataco, Casabianca, Herveo y Venadillo (Tolima); zonas previamente identificadas con mayor riesgo de trabajo infantil en el sector minero.
  - iii) Se realizaron 67.000 encuestas en los sectores de pimpineros, azucarero, cafetero y minero, en 12 municipios del país: Arauca en el departamento de Arauca; Puerto Gaitán en el departamento del Meta; Chichiná y Palestina en el departamento de Caldas; Calarcá en el departamento del Quindío; Sandoná y Belén en el departamento de Nariño; Líbano y el Espinal en el departamento del Tolima; y Villeta, Nocaima y Soacha en el departamento de Cundinamarca.

Como producto de las 178.702 encuestas realizadas entre julio 2013 – abril 2014, se identificaron 74.195 niños, niñas y adolescentes en riesgo de trabajo infantil; 6.262 en trabajo infantil; 39.166 en peores formas de trabajo infantil y 6.509 en oficios de hogar. Adicionalmente fue posible focalizar las actividades económicas en donde predomina la mano de obra infantil, estas son: la agricultura,

ganadería, caza y silvicultura; la pesca; la explotación de minas y canteras; la industria manufacturera; el suministro de electricidad, agua y gas; la construcción; el transporte y almacenamiento; y trabajos y oficios no calificados.

**Tabla No 81. Consolidado del proceso de identificación del NNA en riesgo, TI y PFTI**

Consolidado General		Tipos De Vulnerabilidad				Total Nna Identificados
Fuente	E.	TI	PFTI	R	OH	
Contrato 126 Unad 2012	100.000	5.735	7.662	23.534	115	37.046
Sinti(Red Unidos)	223.543	14.354	1	71.831		86.186
MinMinas-Unad	30.000	1.136	9.777	14.953	424	26.290
Contrato 126 Unad 2012(Digitado OIT)	15.999	782	5.072	9.486	659	15.999
Nna Migrados De La Base De Datos Entregado Por Telefónica	24.942		5.000			5.000
Contrato 128 Del 2013-MinMinas-Mintrabajo- Unad	44.000	1.546	12.156	19.319	4.133	37.154
Contrato 413 Del 2013-Mintrabajo Unad	67.000	1.542	6.854	44.112	963	53.471
UNAD-GGC-052 De 2014	4.408	125	564	3.445	26	4.160
Digitados Por Los Municipios	23.589	2.770	5.896	12.673	663	22.002
<b>Total</b>	<b>533.481</b>	<b>27.990</b>	<b>52.982</b>	<b>199.353</b>	<b>6.983</b>	<b>287.308</b>

NOTA: Del total de NNAT identificados y registrados en el SISMEG, se encuentran activos 287.308 en el Sistema; el resto se encuentra por fuera del rango de 5-17 años. Fuente: SIRITI, corte: 30 de junio de 2014

E: Número de encuestas

TI: Trabajo Infantil

R: Riesgo

OH: Oficios de Hogar

PFTI: Peores Formas de Trabajo Infantil (ESCNNA, trata, reclutamiento, trabajos peligrosos).

**Tabla No 82. Identificación de NNAT liderado por el Ministerio del trabajo y registrado en el SIRITI**

Tipo Vulnerabilidad	Total general año 2012	Total general año 2013	Total general año 2014	Total registrados en SIRITI
OH (Oficios del Hogar)	112	6.509	335	6.956
PFTI (Peores Formas de Trabajo Infantil)	8.651	39.166	4.316	52.133
R (En Riesgo)	97.735	74.195	23.157	195.087
TI (Trabajo Infantil)	20.269	6.262	1.264	27.795
<b>Total general</b>	<b>126.767</b>	<b>126.132</b>	<b>33.719</b>	<b>281.971</b>

Fuente: SIRITI, corte: 30 de junio de 2014

Es importante resaltar la gestión de los municipios en el levantamiento de líneas de base, pues refleja la capacidad instalada que sea capaz de dejar el Ministerio. A la fecha los municipios han realizado un total de 20.825 Encuestas.

En conjunto, se ha avanzado de manera decisiva en el cumplimiento de la meta para 2013, que estableció el Ministerio de Trabajo en la identificación de 304.500 NNA. Es así, que a Diciembre de 2013 se había identificado y registrado un total de 445.994 NNAT, superándola ampliamente.

Colombia fue reconocido entre los 10 países con avances significativos en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, según el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) en su informe "*Finding on the worst form of child labour - 2012*". Se contemplaron como áreas relevantes: legislativa y de regulación; coordinación y ejecución y políticas y programas sociales. La clasificación se basó en el análisis comparativo con respecto a los informes de USDOL de los años 2009 al 2011.

Ilustración No 21 NNA Identificados y registrados



Fuente: SISMEG, corte: 30 de junio de 2014.

Nota: Del total de NNAT identificados y registrados, se encuentran activos 287.308 en el Sistema; el resto se encuentra por fuera del rango de 5-17 años

- El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos- USDOL, destinó 9 millones USD para ejecutar un proyecto con el objetivo de reducir el trabajo infantil; promover el trabajo seguro y mitigar los riesgos de accidentes de trabajo en el sector de la minería artesanal y no formal, que puedan tener impacto negativo en los medios de subsistencia de los hogares y contribuir al trabajo infantil.

En este contexto, se realizó un taller en la ciudad de Medellín del 17 al 21 de febrero de 2014, con el fin de consolidar ideas, insumos y expectativas de las diferentes entidades del gobierno que fortalezcan las acciones definidas y se obtengan los objetivos propuestos en el proyecto. El Ministerio del Trabajo gestionó la participación de todas las entidades gubernamentales y obtuvo con éxito su presencia y compromiso.

- Se fortaleció la normativa relacionada con la erradicación del trabajo infantil y la protección al joven trabajador.

En desarrollo de los compromisos establecidos en los convenios internacionales 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, referentes a la edad mínima de ingreso al trabajo y a las peores formas de trabajo infantil ratificados por Colombia, así como el compromiso con el USDOL relacionado con la actualización periódica del listado de las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y actividades peligrosas y de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años de edad.

El listado mencionado se materializó con la Resolución 3597 de octubre de 2013. Esta normatividad es un insumo fundamental para los inspectores de trabajo como responsables de control en el cumplimiento de las normas laborales a través de inspecciones y vigilancia a los diferentes lugares de trabajo, y de igual manera es relevante para las empresas que quieren vincular laboralmente a jóvenes entre 15 a 17 años a través de la modalidad de aprendizaje o pasantía.

Conscientes de la importancia de liderar las acciones para enfrentar la explotación sexual comercial de NNA, se expidió la Resolución 3256 por la cual se delega la presidencia del Comité para la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes - ESCNNA al Ministerio del Trabajo.



### **6.1.4.2 Acciones de sensibilización, descentralización de la Política en el territorio, seguimiento a la gestión de alcaldes y gobernadores y, conformación de comités territoriales para la erradicación del trabajo infantil.**

Con el propósito de fomentar la apropiación y supervisar el cumplimiento de la aplicación efectiva de la Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al joven Trabajador en el territorio nacional, el Ministerio del Trabajo realizó asistencia técnica en el territorio. A diciembre de 2013, 2.955 funcionarios a nivel nacional fueron sensibilizados y capacitados en la implementación de la Política de Erradicación de Trabajo Infantil. Esto representa un aumento del 60% con respecto a los funcionarios sensibilizados en 2012. Adicionalmente, en el periodo comprendido entre julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2014 se crearon 109 CETI, en este sentido, actualmente se cuenta con 31 CETI departamentales y 513 CETI municipales, cubriendo casi el 50% del territorio nacional.

Las asistencias técnicas son actividades para empoderar a los alcaldes municipales, quienes son los principales responsables de la ejecución de la política pública para la erradicación del trabajo infantil. Así mismo, se procura fortalecer la articulación de todas las entidades de carácter territorial responsables en la protección de los derechos humanos de la infancia y la adolescencia, a través de los comités departamentales y municipales.

Sumado a lo anterior y con el fin de fortalecer la gestión de los alcaldes y descentralizar la Política y generar su apropiación a todo nivel territorial, el Ministerio del trabajo conjuntamente con la OIT y la Federación de Municipios, a través del aplicativo de educación virtual – SIVIFOM, en el año 2013 hasta junio de 2014, se formó y capacitó a 1,390 personas dentro de las cuales se resaltan alcaldes, alcaldesas, equipos de gobierno, líderes de las organizaciones sociales, inspectores de trabajo y gestores sociales.

En lo que se refiere a la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes – ESCNNA, el Ministerio de Trabajo capacitó 1.250 funcionarios públicos y empleados del sector turismo en prevención de una de las más abominables formas de trabajo infantil.

### **6.1.4.3 Acciones de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo Infantil.**

Para dar cumplimiento a las leyes contra el trabajo infantil y garantizar la protección y el goce efectivo de los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes, el Gobierno Colombiano cuenta con 677 inspectores de trabajo activos que atienden todos los casos relacionados con violación a las normas laborales incluyendo aquellas que guardan relación con el trabajo infantil. Dada la importancia que tiene la función de inspección, vigilancia y control, en enero del año 2014 se incrementó la planta de inspectores de trabajo a 904, y se conformó una unidad especializada para que atienda únicamente los temas relacionados con el trabajo infantil.

Los inspectores de trabajo son capacitados en temas concernientes a infancia y adolescencia. Así mismo, se revisa, evalúa y estudia el debido uso del formato de autorización de trabajo a jóvenes y las condiciones imprescindibles para que se dé dicha autorización. También se estudia el formato de visita de inspección en esta materia, y el uso de otros elementos de apoyo como la encuesta nacional de identificación de niños, niñas y adolescentes construida por el Ministerio del Trabajo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, el Departamento Nacional de Planeación, y con la asesoría permanente de uno de los aliados estratégicos del Gobierno Nacional, la Organización Internacional del Trabajo.

En el periodo comprendido entre enero y noviembre, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, dirección encargada de garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral, atendió 4.714 solicitudes para autorizar trabajo de menores y realizó 1.774 visitas de verificación de condiciones de trabajo y seguridad de niños, niñas y adolescentes.

De las gestiones realizadas por el equipo de inspectores de trabajo anteriormente mencionadas, se identificaron violaciones referentes a trabajo infantil, y por incumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano, se ordenó el retiro de 116 menores trabajadores del lugar laboral.

#### **6.1.4.4 Comités de Trabajo Infantil y Peores Formas**

Con el fin de descentralizar la Estrategia Nacional para Prevenir y erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil y Proteger al Joven Trabajador 2008 – 2015 en todo el territorio nacional, entre julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2014 se crearon 109 Comités de Erradicación de Trabajo Infantil, en este sentido, actualmente se cuenta con 31 CETI departamentales y 513 CETI municipales, cubriendo casi el 50% del territorio nacional.

#### **6.1.4.5 Alianzas Público – Privadas para la erradicación del trabajo infantil.**

Como acción complementaria y teniendo en cuenta la importancia y el rol que tiene hoy en día la empresa privada como ciudadana corporativa, el Ministerio del Trabajo, le apuesta a la consolidación de alianzas público – privadas que permitan sumar esfuerzos para la prevención y la efectiva erradicación del trabajo infantil. Así, en el año 2013, se firmaron tres acuerdos de entendimiento con las cámaras de comercio binacionales de Canadá, India y Británica, con el propósito de que éstas entidades promuevan entre sus empresas vinculadas la inclusión de estrategias, programas o proyectos para la prevención y erradicación del trabajo infantil especialmente en sus peores formas como parte de su política de responsabilidad social empresarial.

En esta misma línea, el Ministerio del trabajo actualmente lidera la consolidación de la Red de Empresas para la erradicación del trabajo infantil. Como primer paso, en el mes de marzo de 2014, se realizó un taller de transferencia de conocimiento sobre el modelo de gestión de la Red de Empresas contra el trabajo infantil del Ecuador, con el apoyo del Ministerio de Relaciones Laborales de este país. El taller contó con la presencia de la Asociación Nacional de Empresarias ANDI, gremio empresarial más importante Colombia; Pacto Global; UNICEF; Cámara de Comercio Colombo Canadiense; Telefónica y entidades gubernamentales como el Departamento Nacional para la Prosperidad Social – DPS, la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF. Se espera que al final del año 2014 se cuente con la Red de Empresas y por lo menos 20 empresas comprometidas con la prevención y erradicación del trabajo infantil.

#### **6.1.4.6 Descentralización de la Política en Territorio**

Con el fin de descentralizar la política de erradicación del trabajo infantil en el territorio, en el periodo comprendido entre julio de 2013 a abril de 2014, el Ministerio del Trabajo por medio sensibilizó y capacitó a 2.955 funcionarios a nivel nacional en la implementación de la Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil y Proteger al Joven Trabajador 2008 – 2015.

### 6.1.4.7 Fortalecimiento en Territorios

Para fortalecer las acciones tendientes en los territorios para prevenir y erradicar del trabajo infantil y las peores formas, el Ministerio del Trabajo en el periodo comprendido entre julio de 2013 y junio de 2014, además de incentivar la creación de los comités municipales de erradicación del trabajo infantil, con el apoyo de la OIT y la Federación de Municipios, a través del sistema de educación virtual SIVIFOM, se formó y capacitó a 1,390 funcionarios territoriales dentro de los cuales se resaltan alcaldes, alcaldesas, equipos de gobierno, líderes de las organizaciones sindicales, inspectores de trabajo y cogestores sociales.

### 6.1.4.8 Prevención del reclutamiento y utilización de niños, niñas y adolescentes

De acuerdo con la Ley 552 de 2012, el Ministerio del Trabajo es miembro activo y debe participar de manera permanente en la Comisión Intersectorial para la Prevención y el Reclutamiento. En este sentido, el Ministerio ha adelantado diferentes acciones para prevenir el reclutamiento, estas son:

- En octubre de 2013 se expidió la Resolución 3597 por medio de la cual se actualizan las peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años en Colombia. En esta resolución se incorpora el reclutamiento y la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes como peores formas, teniendo en cuenta el artículo 3 del Convenio 182 de OIT, ratificado por Colombia mediante la ley 704 de 2001.
- Entre julio de 2013 y diciembre de 2013, se realizó un ejercicio de asistencia técnica en 278 municipios de los 32 departamentos del país, dirigida a sensibilizar a las entidades territoriales y comunidades en la política de prevención del reclutamiento de Niños, Niñas y Adolescentes. Ha abril de 2014, El Ministerio del Trabajo incluirá en el programa de asistencia técnica territorial, las rutas de reporte y de prevención del reclutamiento.
- En Abril del 2014 el Ministerio participó activamente en la X Feria de la Niñez que tuvo como temática central la prevención del reclutamiento, la utilización y la explotación a niños, niñas y adolescentes por grupos organizados al margen de la ley, en el municipio de Palmira. En este espacio, la participación del Ministerio se evidenció con la presencia de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo; la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial; Direcciones de Generación de Empleo y la Dirección de Riesgos Laborales.

### 6.1.5 Política de Teletrabajo

El Teletrabajo está avanzando en la generación de las condiciones generales para su adecuado funcionamiento, las entidades responsables de su regulación, difusión, promoción y asistencia técnica para la implementación vienen desarrollando una serie de instrumentos dentro del marco normativo vigente para lograr unas condiciones adecuadas para que esta alternativa de vinculación y organización laboral sea posible.

Este avance hace posible que actualmente el Teletrabajo se esté considerando por las organizaciones como una forma de vinculación laboral y de evolución de la organización empresarial, que además trae beneficios para las partes, para que además sea percibido como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador, incorporando esta modalidad con sus mismos trabajadores, que pasan a teletrabajar algunos días a la semana como alternativa para mejorar la productividad de la organización.

En este momento y en el marco de la Política Pública de Generación de Empleo, es importante fomentar el Teletrabajo, como herramienta de generación de empleo, que al igual trae beneficios a las organizaciones, y en especial a la población vulnerable.

#### **6.1.5.1 Situación del teletrabajo en Colombia.**

Para que el Teletrabajo, logre permear las instituciones es necesario difundir su conocimiento en las empresas, en los trabajadores en general, aclarar las múltiples interpretaciones que hay del mismo, desvanecer los diferentes mitos que se tiene sobre él, por ejemplo, que no se trata de una tercerización laboral, outsourcing, precarización, no desconoce derechos laborales, en general, que evidenciar la fortaleza de la legislación que deja claro el alcance de esta forma de organización laboral.

El desarrollo de la articulación interinstitucional (Red de fomento al Teletrabajo) para dar soluciones en el marco de la generación de empleo y formalización laboral bajo esta modalidad, es otro de los aspectos a resaltar, la respuesta dada por los diferentes sectores, su incidencia y el compromiso de ellos tienen que ver de manera importante en la articulación adecuada para una política pública, toda vez que el aspecto laboral, solo es un elemento de esta figura, también se configuran elementos tecnológicos, efectos sobre la productividad de las organizaciones, el desarrollo de competencias que se requieren, de allí que se hace necesario contar con las instituciones gubernamentales como el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de las TIC, el SENA, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Nacional de Planeación, entre otras.

El esfuerzo de las organizaciones y entidades del Estado para que el Teletrabajo en el país sea una realidad, ha requerido de su esfuerzo para disponer de las herramientas adecuadas y de las oportunidades necesarias para permitir que el teletrabajo se esté posicionando en el entorno económico nacional e internacional como una alternativa de generación y formalización laboral que además impacta la reducción del desempleo y la inclusión laboral de la población vulnerable.

Para la presente vigencia, el Ministerio de TIC, llevara a cabo nuevamente un levantamiento de la línea de Base del Teletrabajo en Colombia, dentro de este estudio se analizará entre otros aspectos, como ha avanzado la percepción, penetración del Teletrabajo. Es importante recordar que la penetración del Teletrabajo en Colombia para el 2012 se ubicaba en el 9%, es decir se estimaba un promedio de 31,533 teletrabajadores en todo el país, concentrado en las ciudades Bogotá (23.485), Cali (3.012) y Medellín (2.850), que de acuerdo con el estudio del Centro Nacional de Consultoría de 2012, se estimaba que habían 4.292 empresas implementado el teletrabajo, 3.131 en Bogotá, 436 en Medellín, 485 en Cali, y 239 en Barranquilla, que el sector con mayor número de teletrabajadores es el de Servicios, con cerca de 14.224, seguido del sector de Comercio, con 13.379 el restante número de teletrabajadores se encontraba en el sector de la industria.

En esta última vigencia se ha asistido a cerca de 160 empresas del sector público y privado, se han llevado a cabo talleres regionales de Teletrabajo en los departamentos Valle del Cauca, Eje Cafetero, Santander, Tolima y en el Distrito de Bogotá, se ha firmado actos administrativos en Bucaramanga, Ibagué y Bogotá para implementar el Teletrabajo, a la fecha más de 110 entidades públicas y privadas han firmado el pacto por el teletrabajo, pacto que es una expresión de interés en coordinar acciones para establecer un plan de acción que permita generar un entorno favorable para implementar prácticas de Teletrabajo en cada una de estas entidades con el objeto de apropiarse esta modalidad de relación laboral y de organización como instrumento para incrementar la productividad empresarial, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional de las entidades, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones al interior de las organizaciones.

### 6.1.5.2 Cumplimiento del Decreto 884 de 2012

- **Departamento Nacional de Planeación.**

Uno de los requisitos para avanzar en la formulación de la política pública de fomento al teletrabajo, según lo exige la ley, es la realización de un estudio CONPES. En ese sentido, el Ministerio del Trabajo presentó en el mes de marzo como resultado de la mesa de trabajo con el equipo del Sistema de Seguimiento a Documentos Conpes –SISCONPES–, el Ministerio TIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA y otras instituciones, luego haber presentado este tema en la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, el documento al Área Técnica del DNP para sus observaciones, aprobación y firma.

- **Funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.**

El objetivo central propuesto por la Red Nacional del Fomento al Teletrabajo, es para el año 2014 formular la política pública del teletrabajo, que fomente la inclusión laboral de población vulnerable como personas con discapacidad; mujeres cabeza de hogar; población desplazada; población en reclusión y personas con amenazas de su vida.

- **Departamento Administrativo de la Función Pública:**

Se han generado diversos conceptos sobre temas como: aplicación del teletrabajo en entidades públicas; condiciones de servicio, medios tecnológicos y ambiente requeridos para el teletrabajo; custodia de los elementos de trabajo y procedimiento de la entrega de los mismos al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo; medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador; modificaciones que deben realizarse a los manuales de funciones con el objetivo de generar unicidad de criterio y lineamientos claros y precisos para que esta modalidad laboral sea adoptada en las entidades públicas.

Posterior a la reglamentación del Decreto 884 de 2012, se ha entregado en los diferentes escenarios la Guía Técnica para la Promoción en Seguridad y Salud en situaciones de Riesgos en el Teletrabajo, la cual se ha constituido en un elemento indispensable para el teletrabajador y empleador que adopten esta modalidad laboral. Esta guía permite identificar cuáles son los principales riesgos en la salud, los tipos de obligaciones que deben tener en cuenta y consejos de actuación y prevención. Así mismo se consolidó la Guía Jurídica del Teletrabajo, en la cual se establecen los derechos y obligaciones para los empleadores y los teletrabajadores.

En resumen, el balance luego de haberse firmado el Decreto de Teletrabajo, ha sido:

- Cerca de 4.500 personas sensibilizadas.
- 600 empleados del Sector Público y Privado capacitados en materia de Teletrabajo.
- 200 empresas privadas sensibilizadas.
- 112 empresas asesoradas para implementar el teletrabajo.
- 3 publicaciones digitales, con asoció del Ministerio TIC. Libro Blanco de Teletrabajo, Guía Jurídica de Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo.
- Pasamos de tener teletrabajo en 1 entidad pública a tener en 10.
- Inicio el funcionamiento de la RED Nacional de Fomento al Teletrabajo, la cual hacen parte 15 organizaciones, entre públicas, gremios y asociaciones.
- Somos referencia y consulta en América Latina por ser el único país con legislación completa y que proteja a los teletrabajadores.

- **Apoyo a entidades públicas.**

Durante julio 2013 y abril de 2014, se ha asesorado y apoyado a las siguientes entidades públicas en la implementación del Teletrabajo:

- Gobernación de Cundinamarca
- Alcaldía de Bogotá
- Concejo de Bogotá
- Secretaria de Ambiente
- Secretaría de Integración Social
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
- Ministerio TIC
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- Ministerio de Justicia
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Salud y Protección Social
- Procuraduría General de la Nación
- Contraloría General de la República
- Federación Nacional de Sordos de Colombia –FANESCOL-
- Superintendencia de Industria y Comercio
- Superintendencia de Sociedades
- Superintendencia de Subsidio Familiar
- AUE de Organizaciones Solidarias
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- UAE de Servicio Público de Empleo

#### 6.1.5.3 Actividades que se encuentran en Desarrollo para 2014

- **Proyecto Piloto de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad por medio del Teletrabajo.**

Se están realizando los estudios previos para convocar un proceso de contratación pública para el diseño y ejecución de una acción de capacitación orientada a personas con discapacidad, con el objeto de formarlas en competencias necesarias para prestar sus servicios en modalidad de Teletrabajo, que se adecue a un modelo de Gestión Humana Integral para el teletrabajador con discapacidad, articulado y armonizado con el modelo general de la entidad.

- **Formación en Competencias para el Teletrabajo.**

El Ministerio del Trabajo en conjunto con el Ministerio TIC está desarrollando un proceso licitatorio para generar un programa de formación con una cobertura estimada de 20.000 personas (personas con discapacidad, mujeres cabeza de familia, jóvenes en general) que genere las competencias generales para teletrabajar, y promueva el teletrabajo como herramienta para la generación de autoempleo.

- **Comisión Asesora de Teletrabajo.**

La Comisión está integrada por el Ministerio TIC, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública y como resultado de la elaboración y publicación del Libro Blanco de teletrabajo y considerando los compromisos adquiridos en el marco del Pacto por el Teletrabajo, la comisión de expertos, asesorará a entidades públicas y privadas en la implementación de esquemas de teletrabajo.

Esta asesoría se brinda a través del desarrollo de una metodología sistemática que ha permitido adelantar un número importante de talleres departamentales, regionales y conferencias a entidades. A la fecha se han asesorado alrededor de 80 entidades entre públicas y privadas.

- **2° Feria Internacional del Teletrabajo - Evento de Difusión de buenas prácticas del Teletrabajo.**

Con recursos del Ministerio TIC y el apoyo del Ministerio del Trabajo, se adelantará en el mes de julio la segunda feria Internacional, con la participación de expertos, se contara con espacios dirigidos al sector público y sector privado en aras de divulgar los avances en Materia del teletrabajo, ejemplos de buenas prácticas existentes en la actualidad, y espacios que permitan estimular la implementación del teletrabajo, al interior de las entidades. La meta es de 3.000 participantes de entidades públicas y privadas.

- **Contacto con alcaldías, gobernaciones y organizaciones**

Como respuesta a la comunicación enviada por el Ministerio del Trabajo a alcaldes, gobernadores, presidentes de asambleas, gremios, centrales obreras, presidentes de Concejos Municipales, partidos políticos y federaciones, se recibieron y se consolidaron los documentos remitidos por las alcaldías y gobernaciones reportando la reactivación de Comités Municipales. A partir de estas comunicaciones, se identificaron 562 Consejos Municipales de Desarrollo Rural activos.

Para lo anterior, el Ministerio del Trabajo inició la operación de su Call Center para atender inquietudes a través de la línea gratuita número 120 y monitorear el desarrollo de la implementación de los Comités bajo la estrategia del OutBound a alcaldes municipales y líderes campesinos.

Durante el mes de enero de 2014 el Ministerio del Trabajo intensificó su campaña de contacto a organizaciones en todo el territorio nacional con un balance de 7.910 llamadas y una efectividad del 91%. Como respuesta a estas llamadas y su escucha efectiva de la grabación, se recibieron en promedio 88 llamadas por día solicitando información adicional.

Asimismo, durante el mes de febrero de 2014 el Ministerio del Trabajo realizó llamadas a alcaldes municipales y gobernadores con el fin de recordarles su labor dentro del Pacto Agrario y realizar la convocatoria de las sesiones con una efectividad del 68%.

Durante el mes de abril se intensificó el contacto a las organizaciones adicionales, siendo contactadas a través de un mensaje pregrabado del Ministro bajo la estrategia de Outbound del Call Center con una efectividad del 61,27%.

También se enviaron invitaciones a todas las organizaciones identificadas para que participaran en las sesiones de los CONSEAS del mes de abril.

### **6.1.6 Víctimas**

Durante el primer semestre de 2014, con el objeto de continuar la implementación del PRIEV y sus objetivos específicos, el Ministerio del Trabajo adelantará acciones para concluir las labores iniciadas en el año 2013 y que cuentan con autorización de vigencias futuras por parte del DNP, de un lado; y de otro lado, iniciar la ruta de emprendimiento y empresarismo.

- **Levantamiento de perfiles productivos territoriales**

De conformidad con el Convenio de Cooperación No. 416 de 2013 celebrado con el PNUD, el cual cuenta con vigencias futuras aprobadas por el DNP, durante el primer semestre de 2014

continuará y finalizará el proceso de levantamiento de perfiles productivos a 77 municipios<sup>2</sup> a nivel nacional. Dado que en el segundo semestre de 2013 se recolectó la información secundaria, en el año 2014 las acciones están dirigidas a obtener: la construcción de la herramienta informática para la consulta y actualización de los perfiles productivos; entra de los 77 perfiles productivos consolidados y de sus respectivas fichas de resumen; y construcción de un documento único que centraliza los avances más importantes en el levantamiento de los 77 perfiles territoriales consolidados.

El desarrollo de estas actividades, incluirá la participación de las autoridades locales y organizaciones sociales, en virtud del enfoque territorial, entendido como aquel que permite potenciar el desarrollo rural para mejorar el bienestar de los habitantes en un territorio propiciando la participación y cooperación de todos los actores, y el aprovechamiento de sus recursos, en un proceso que lleve a la ordenación del territorio y a la sostenibilidad ambiental, social y económica, en observancia de lo establecido en los artículos 14, 26 y 29 de la Ley 1448 de 2011.

- **Formación para el trabajo**

De una parte, y en la medida que el Convenio de Cooperación 401 de 2013 y los contratos de prestación de servicios 429, 430, 431 y 432 cuentan con vigencias hasta el año 2014, durante el primer semestre del año 2014 se desarrollarán los cursos de formación a la medida en las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Manizales, Medellín, Montería, Pereira, Quibdó, Riohacha, San Andrés y Santa Marta, víctimas del conflicto en fase de reparación.

Cabe aclarar que de acuerdo con la ley 1448 de 2011, artículo 130 y el decreto 4800 de 2011, artículo 68, es obligación de esta entidad “crear e implementar (...) programas de capacitación para el empleo y emprendimiento, que preparen a las víctimas para los retos que exige la competitividad en el mercado laboral.” En este orden de ideas la obligación del Ministerio en materia de reparación va hasta el punto de brindar las condiciones adecuadas para potencializar su inserción al mercado laboral formal. En este orden de ideas, el Ministerio cumple con exigido en la ley con el desarrollo de nuevos programas dentro de su oferta institucional, enmarcada en la ruta de empleo rural y urbano para las víctimas del conflicto armado. Así las cosas, la responsabilidad del Ministerio corresponde a la selección de la población víctima, previa aplicación del instrumento de caracterización socio laboral, así como la inscripción dentro de los programas a los que se esté re-direccionando a dicha población.

En este sentido, el pago de las obligaciones contractuales está atado a la inscripción de la población víctima a los cursos de formación, los cuales deberán estar divididos en dos módulos integrales o semestres, o en su defecto al módulo teórico o práctico en el año 2014. En este sentido es importante anotar que si bien, el contrato se termina en el año 2014 con la inscripción de los estudiantes al último semestre o módulo, así como con la presentación de los cursos y los docentes encargados de brindarlos, esto no es óbice para que el Estado, en su obligación de verificación del cumplimiento de la obligación, pueda entrar a comprobar que se esté desarrollando el objetivo contratado y pagado; que es el desarrollo de un componente de formación importante para la población víctima del conflicto armado. Lo anterior, se complementa toda vez que las

---

<sup>2</sup> Apartadó, Arboletes, Argelia, Carepa, Chigorodo, Granada, Murindo, Mutata, Nariño, Necoclí, Peque, San Carlos, San Juan de Urabá, San Luis, San Pedro de Urabá, San Rafael, Sonsón, Vigía del Fuerte en Antioquia; Malambo en Atlántico; Córdoba, el Carmen de Bolívar, Magangué, María la Baja, San Jacinto, San Juan de Nepomuceno, San Pablo, Santa Rosa del Sur, Simití en Bolívar; Samana en caldas; El tambo y Timiquí en Cauca; Agustín Codazzi, Becerril, bosconia, Curumani, La Jagua de Ibirico, Pailitas, Chiriguana, San Diego en el César; Acandí, Bojayá, Riosucio, Unguía en el Chocó; Montelibano, Planeta Rica, Puerto Libertador, Tierralta, Valencia en Córdoba; Garzón, Pitalito en el Huila; Dibulla, San Juan del Cesar en La Guajira; Aracataca, Ciénaga, Fundación, Pivijay, Zona Bananera del Magdalena; San Martín, Vista Hermosa en el Meta; El Charco, Los Andes, Policarpa, Samaniego, Taminango en Nariño; Convención, San Calixto en el Norte de Santander; Mocoa, Orito, Valle del Guamuez en el Putumayo; Armenia en Quindío; Pueblo Rico en Risaralda; Girón, Piedecuesta en Santander; Corozal, Ovejas, San Onofre de Sucre; Líbano en Tolima.



pólizas de cumplimiento quedan vigentes durante la etapa de liquidación del contrato, que será de 6 meses después de terminado el mismo.

Lo anterior, habida cuenta que de conformidad con los instrumentos internacionales sobre la materia [1], el derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo [2]. Así lo ha señalado la Corte Constitucional cuando afirma que “no pertenece al núcleo la pretensión incondicional de ejercer un oficio o cargo específico, en un lugar determinado ni la permanencia absoluta en un cargo”[3]. Las obligaciones del Estado en relación con este derecho, por el contrario, están orientadas a garantizar la formación para el trabajo, la intermediación laboral y unas condiciones de trabajo dignas y decentes[4]. En este sentido, a partir de su deber de reparar y su responsabilidad en posición de garante, el Estado debe emprender medidas de justicia correctiva para retrotraer, en la medida de lo posible, los efectos negativos del conflicto armado. A partir de lo anterior, y teniendo en cuenta que la gran mayoría de víctimas no tenían un empleo formal antes del hecho victimizante, es deber del Estado restituir las capacidades laborales de las víctimas para que éstas puedan entrar a competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones, aumentando la oportunidad de encontrar trabajos dignos y decentes.

De otra parte, con el objeto de ampliar la cobertura del programa de formación a la medida para víctimas del conflicto en fase de reparación integral, el Ministerio del Trabajo durante el primer semestre del año en curso abrirá procesos licitatorios para los ítems soldadura (En las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cartagena, Cali, Manizales, Popayán, Pereira, Neiva, Villavicencio y Yopal con un estimado de 600 víctimas beneficiarias) y autopartes (En las ciudades de Cali y Medellín con un estimado de 390 víctimas beneficiarias). Estas tareas, conllevan una articulación previa con los sectores privados interesados en la posible vinculación de los beneficiarios, así como con las demás entidades competentes en la materia, labor que se adelantará durante los primeros meses del año 2014.

- **Formación vocacional y acompañamiento a la inversión para adolescentes víctimas con encargo fiduciario**

En el marco del Convenio de Cooperación 422 de 2013, el cual cuenta con vigencia futura hasta el año 2014, durante el primer semestre de año en curso, se planea el inicio de los programas de formación vocacional y acompañamiento a la inversión de 1500 jóvenes víctimas con encargo fiduciario beneficiarios. Específicamente, de una parte, se brindará apoyo a los adolescentes en temas básicos relacionados con los procesos de formación, desarrollo de habilidades y competencias para la inclusión laboral. De esta forma se desarrollaran acciones para la orientación para la vinculación laboral a través de: Identificación de ofertas laborales, articulación con el Sector Privado, preparación de la hoja de vida, preparación para la entrevista, apoyo en la consecución de documentos y soportes para la vinculación laboral.

La orientación para la vinculación laboral se realizará a través de espacios de formación, los cuales se implementarán con apoyo del Ministerio de Trabajo en los departamentos y municipios focalizados, a través de unas alianzas con entidades idóneas y con experiencia para brindar una formación vocacional integral a la población objeto. De igual forma, se realizarán jornadas de sensibilización a las familias de los beneficiarios, la sociedad civil, al sector público y privado sobre la vinculación productiva de los adolescentes, enmarcados en la ley 1448 de 2011 y la Ley de Primer Empleo.

De otra parte, el proceso de formación que se implementará en el primer semestre del 2014 pretende iniciar el proceso de acompañamiento en la inversión a través de: i) Formulación de proyectos de emprendimientos productivos, de auto gestión y desarrollo e iniciativas culturales, ii) formación para el ahorro y iii) Monitoreo y seguimiento a los emprendimientos, para establecer mecanismos de control al cumplimiento de los objetivos, metas, actividades, recursos y resultados, así como la toma de decisiones frente a acciones correctivas o el re-direccionamiento de acciones.

Así mismo, durante este periodo de tiempo, se iniciará el proceso de sistematización del programa, buscando retroalimentar la experiencia, recoger las lecciones aprendidas durante el proceso y aportar insumos para que el Ministerio del Trabajo analice la reparación a las víctimas desde un enfoque etario y transformador frente a los adolescentes víctimas del conflicto armado.

- **Campañas de comunicación**

Durante el 2013 el ministerio del Trabajo diseñó y conceptualizó dos campañas de comunicación, una, dirigida a sensibilizar a los empresarios y a la sociedad en general sobre las ventajas de contratar a las víctimas del conflicto armado, promoviendo así su empleabilidad, y otra promoviendo la reivindicación de la labor del movimiento sindical. Con el propósito de dar continuidad a los mensajes divulgados mediante las campañas de comunicación masiva diseñadas durante el año 2013, el Ministerio del Trabajo gestionará durante el primer semestre del año 2014 la adición al contrato celebrado con la agencia de publicidad, para ampliar el tiempo de divulgación de las referidas campañas

- **Programas emprendimiento y empresarismo**

La consultoría rural del Ministerio del Trabajo en el marco del Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV, evidencia que “los mercados de trabajo rural tienen especificidades que no comparten necesariamente con los correspondientes mercados urbanos. En particular, “el trabajo rural está fuertemente influido por la estacionalidad de la demanda de las labores agrícolas, la que a su vez genera la pluriactividad de muchos de los ocupados, el tránsito temporal por la población económicamente activa, sobre todo de mujeres y niños, y los desplazamientos territoriales, en muchas ocasiones de todo el núcleo familiar (CEPAL, FAO, OIT, 2012)”.

En este sentido, el Ministerio del Trabajo, conociendo las diferencias entre el mercado laboral urbano y el mercado rural, celebró el Convenio de Cooperación No. 218 de enero de 2014 con el PNUD con el propósito de promover el autoempleo en la zona rural del país. Para realizar esto, se implementará el modelo de Desarrollo Económico Incluyente – DEI- Rural de esta entidad internacional impactando las siguientes regiones: Departamento del Cesar, Departamento del Magdalena, Región de Montes de María (Departamento de Bolívar y Departamento de Sucre), Urabá Antioqueño, Arauca y Nariño.

El modelo de desarrollo colombiano se ha estructurado sistemáticamente sobre la base de la urbanización desde los años cincuenta, no obstante los hallazgos del Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011 Colombia Rural: Razones para la esperanza pone de manifiesto que el país es más rural de lo que se cree. De acuerdo con el informe, no el 25% sino el 32% de los colombianos son pobladores rurales, ocupando tres cuartas partes (75.5%) de los 1.101 municipios (PNUD, 2011). Esto exige repensar el modelo de desarrollo rural actual, generando oportunidades para el desarrollo de capacidades de la población rural, promoviendo la productividad y competitividad, la superación de la pobreza y en definitiva consolidar un modelo de desarrollo económico rural con inclusión.

En comunidades tradicionalmente afectadas por el conflicto esto significa promover y fortalecer capacidades que permitan anticipar amenazas futuras sobre la base de la resiliencia, entendiendo la ruralidad desde el punto de vista territorial en todas sus dimensiones, esto es: a) espacial, b) económica, c) ambiental, d) social, e) cultural, f) política y g) institucional.

Algunas de las problemáticas que se encuentran frecuentemente en el sector rural colombiano requieren de acciones concretas que se materializan en el modelo DEI rural como se describe a continuación:

**Tabla No 83 Problemáticas y respuestas del DEI Rural**

Problemática identificada	Respuesta
Baja productividad de las labores agrícolas	Tecnificación de cultivos, labores de pesca y ganaderas
Deficiente infraestructura para cultivar, procesar y almacenar los productos cultivados	Mejoramiento de la infraestructura productiva (i.e. viveros, centros de acopio, etc.).
Deficiencia de conocimientos técnicos en la comunidad en lo relativo a buenas prácticas agrícolas y pesqueras	Capacitación en Buenas Prácticas Agrícolas y técnicas de cultivo, pesca y ganadería
Carencia de estructuras asociativas fuertes con conocimientos empresariales, financieros, administrativos y comerciales	Capacitación y asesoría en temas asociativos, administrativos, financieros y comerciales.
Desconexión de aliados comerciales con quienes sea posible establecer acuerdos de proveeduría en condiciones de mercado equitativas	Establecimiento de negocios inclusivos que permitan la comercialización de productos y servicios provistos por los productores hacia sus respectivos aliados comerciales
Débil gobernanza interna de los grupos asociativos rurales y, en consecuencia, déficit de sinergias con actores externos de índole público y privado	Caracterización de condiciones de proveeduría para productos demandados por aliados comerciales y posterior puesta en marcha de negocios inclusivos en condiciones de mercado favorables para las partes Esquemas de fortalecimiento asociativo y organizacional con enfoque empresarial
Debilidad institucional en el diseño de políticas y estrategias de desarrollo rural con enfoque de demanda	Esquemas de fortalecimiento de funcionarios locales, apoyo en diseño e implementación de políticas públicas, asistencia en la conformación de redes y espacios público-privados que promuevan la inclusión productiva rural

Fuente: Ministerio del Trabajo

El Desarrollo Económico Incluyente Rural parte del reconocimiento de la necesidad de promover el crecimiento económico, esto es desarrollar mercados, fortalecer y promover la creación de nuevas empresas, crear empleo público y privado, con equidad, es decir un crecimiento inclusivo. Expandiendo las oportunidades para todos los segmentos de la población, reduciendo la inseguridad económica y social de los grupos más vulnerables y excluidos (afros, indígenas, víctimas, pobres extremos, entre otros).

Ello requiere el uso de estrategias, mecanismos e instrumentos innovadores que permitan fortalecer las capacidades para la inclusión productiva de grupos vulnerables en los circuitos económicos locales, que permitan un ejercicio activo de sus derechos como ciudadanos y en consecuencia, mejorar su calidad de vida.

Así, el modelo DEI rural busca la vinculación de los grupos de productores de bienes o servicios rurales al mercado en condiciones ventajosas, mediante negocios inclusivos o esquemas de negocio que promueven la inclusión de comunidades de bajos ingresos y vulnerables en los diferentes eslabones de las cadenas de valor, creando beneficios tanto para el sector privado como para las comunidades en relaciones gana-gana. Estos negocios se caracterizan por: Ser financieramente sostenibles; Incluir a comunidades de bajos ingresos y grupos vulnerables por el lado de la demanda como clientes, y por el de la oferta como empleados, productores y empresarios en las distintas partes de la cadena de valor; y tener un impacto medioambiental neutro o positivo.

Ahora bien, con el fin de ampliar su oferta de programas en el sector rural, el Ministerio del Trabajo viene adelantando la formulación de programas para promover el emprendimiento y fortalecimiento de la población víctima del conflicto armado. Para ello, a través de procesos de licitación que se adelantarán en el primer semestre del año 2014, se desarrollará un programa con tres líneas de

acción: emprendimiento, fortalecimiento y un programa específico para el pacífico chocono y caucana.

En este orden de ideas, este proyecto aplica dos líneas fundamentales, como se mencionó anteriormente: el emprendimiento y el empresarismo. El componente de “apoyo al emprendimiento” está dirigido a aquellas víctimas que se encuentren en proceso de reparación que hayan optado por la ruta de autoempleo, pero que aún no tengan un proyecto productivo instalado. Este componente comprende 1) Aplicación de la caracterización socio laboral y perfil productivo regional, 2) Formación para el emprendimiento, 3) Apoyo en la formulación del proyecto productivo y plan financiero, 4) Apoyo en la instalación del proyecto productivo, y 5) Seguimiento a la ejecución y desarrollo del proyecto productivo

El componente de “apoyo al empresarismo” está dirigido a aquellas víctimas que se encuentren en proceso de reparación que optaron por la ruta de autoempleo y que cuentan con un proyecto productivo instalado. Este componente comprende 1) Aplicación de la caracterización socio laboral y perfil productivo regional, 2) Formación financiera y administrativa, 3) Desarrollo empresarial, y 4) Seguimiento a la ejecución y desarrollo del proyecto productivo.

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

### **6.2.1 Acciones del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo**

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; en este sentido, la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial, además de diseñar e implementar 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, adelanta programas 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.

En el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para todos” se determinó que el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo concentrará sus esfuerzos en un modelo de inspección preventiva orientado a aquellas actividades económicas, empresas y regiones geográficas con mayores niveles de riesgo e índices de conflictividad laboral.

El nivel territorial del Ministerio del Trabajo adelanta la actualización constante de las fuentes primarias y secundarias que permita caracterizar el perfil de la problemática socio laboral del país y genere los insumos requeridos para diagnosticar un análisis de riesgo laboral por regiones y sectores económicos presentando los mayores niveles de conflictividad e incumplimiento de la normativa laboral; estos informes de análisis de riesgo laboral son evaluados y consolidados en el nivel central del Ministerio, donde se identifica el panorama nacional crítico de la economía y se generan estrategias para adelantar eventos de prevención e intervención a estos sectores.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial mantiene en ejecución el modelo de inspección preventiva orientado a aquellas actividades económicas, empresas y regiones geográficas con mayores niveles de riesgo e índices de conflictividad laboral. A través de las 153 Inspecciones de Trabajo ubicadas en las 35 sedes territoriales ubicadas estratégicamente en todo el territorio Nacional adelanta la actualización constante de los insumos requeridos para diagnosticar un análisis de riesgo laboral por regiones y/o sectores económicos que presentan los mayores niveles de conflictividad e incumplimiento de la normativa laboral; estos informes de análisis de riesgo laboral son evaluados y consolidados en el nivel central del Ministerio, donde se identifica el panorama nacional crítico de la economía y se generan estrategias para adelantar eventos de prevención e intervención a estos sectores.

**6.2.1.1 Fortalecimiento de las Relaciones Laborales individuales y colectivas**

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; en este sentido, la Dirección de IVC, además de diseñar e implementar 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, adelanta programas 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.

Para el período comprendido entre el 1° de julio de 2013 al 30 de junio de 2014, se han ejecutado las siguientes actividades en desarrollo de sus líneas de acción:

**Tabla No 84 Fortalecimiento de Relaciones Laborales**

Actividad	Logro
Tribunales convocados	165
Designación y aprobación tercer árbitro	115
calificación y fijación pago de honorarios	46
Actos administrativos tramitados según competencia	337
Despidos colectivos	10
Suspensión Temporal de Actividades	3
Disminución de Capital	6
Unidad de empresa	1

Fuente: Ministerio del Trabajo – Subdirección de Inspección

**6.2.1.2 Contrato Sindical**

En desarrollo de los lineamientos de un sindicalismo participativo, para la vigencia julio 2013 a junio 2014 se han registrado 1.570 Contratos Sindicales; 586 en el segundo semestre del 2013 y 984 contratos en el primer semestre del 2014; en la siguiente tabla se muestra la distribución por fecha y actividad económica, y la distribución por departamento y actividad económica.

**Tabla No 85 Contratos sindicales de julio de 2013 al 30 de junio de 2014**

Sector Económico/ Departamento	Agroindustria	Bancaria	Comercio	Extracción Minas Y Canteras	Industria	Salud	Servicios	Total
Amazonas			4		4			4
Antioquia	2	3	156	1	162	2	3	156
Antioquia			3		3			3
Arauca			45		45			45
Atlántico			66	3	69			66
Atlántico			2		2			2
Bolívar			8		8			8
Boyacá			10		10			10
Cauca			135	1	136			135

Sector Económico/ Departamento	Agroindustria	Bancaria	Comercio	Extracción Minas Y Canteras	Industria	Salud	Servicios	Total
Cesar			35	4	39			35
Choco			1		1			1
Córdoba			6		6			6
Cundinamarca		2	11	1	14		2	11
Guajira			2		2			2
Huila			78	1	79			78
Magdalena			3		3			3
Meta			8		8			8
Norte De Santander			34		34			34
Putumayo			1		1			1
Quindío			22		22			22
San José De Guaviare			1		1			1
Santander	1	12	171	4	188	1	12	171
Sucre			1		1			1
Tolima			2		2			2
Valle Del Cauca			728	2	730			728
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>1.533</b>	<b>17</b>	<b>1.570</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>1.533</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Archivo Sindical

### 6.2.1.3 Negociación Colectiva

A través del desarrollo de las actividades del Sistema, se realiza seguimiento a las negociaciones colectivas; en el siguiente Cuadro se presentan los resultados a dicho seguimiento durante el período julio de 2013 - junio de 2014:

**Tabla No 86 Negociación colectiva**

Actividad	Jul-Dic 2013	Ene- Jun 2014	Total
Depósito de Convenciones	255	194	449
Depósito Pactos	91	126	217
Denuncias Convenciones	230	125	355
Denuncias Pactos	35	33	68
Organizaciones Sindicales Nuevas	175	139	314
Huelgas Realizadas	10	2	12
Ceses de Actividades	1.100	666	1.766

Fuente: Ministerio del Trabajo – Subdirección de Gestión Territorial – Archivo Sindical

### 6.2.2 Pre-cooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado

El Ministerio del Trabajo continúa adelantando un plan de intervención a Cooperativas y Pre-cooperativas de Trabajo Asociado en ejercicio de la facultad de inspección y vigilancia, como se puede apreciar a continuación:

**Tabla No 87 Visitas a Cooperativas y Pre-cooperativas de Trabajo Asociado Julio 2013 – Junio 2014**

Año	Visitas A Ctas	Visitas A Pctas	Total Visitas
Julio A Diciembre 2013	39	1	40
Enero A Junio 2014	76	3	79
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>4</b>	<b>119</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Subdirección de Gestión Territorial – Direcciones Territoriales

**Tabla No 88 Sanciones a Cooperativas y Pre-cooperativas de Trabajo Asociado Julio 2013 – Junio 2014**

Año	Sanciones Ejecutoriadas A Ctas	Valor De Sanciones Ejecutoriadas A Ctas	Número De Sanciones A Pctas	Valor Sanciones A Pctas
Julio a diciembre 2013	36	\$6.530.323.700	0	0
Enero a Junio 2014	33	\$6.763.592.000	1	\$993.800
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>\$13.293.915.700</b>	<b>1</b>	<b>\$993.800</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Subdirección de Gestión Territorial – Direcciones Territoriales

### 6.2.3 Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo

- AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN**

Número de audiencias de conciliación realizadas por los Inspectores de Trabajo (acuerdo total + acuerdo parcial + sin acuerdo). En el periodo de julio de 2013 a junio de 2014, se realizaron 73.855 Audiencias de Conciliación; en lo corrido del año 2014 hasta el mes de junio van 35.905 audiencias:



Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno - Sinergia - Seguimiento			
Información de avance anual del indicador			
INDICADOR: 1. Audiencias de conciliación realizadas en las territoriales			
Fecha de reporte: 19/05/2014			
Periodo	Meta	Resultado	% Avance
Línea de base 2010-2014		0	
Ago-Dic 2010			
Ene-Dic 2011			
Ene-Dic 2012		86430	
Ene-Dic 2013		74986	
Ene-Ago 2014			
Ene-Dic 2014		24531	
2010-2014	0	24531	

Fuente: <https://sinergia.dnp.gov.co/portaldnp/default.aspx>

• **NÚMERO DE INSPECTORES DE TRABAJO ACTIVOS**

Este indicador representa el Incremento del número de inspectores activos (meta anual 80% de los cargos de inspectores creados). En el periodo julio 2013 a junio de 2014, se han posesionado 214 y retirado 48 Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, con corte al 30 de junio de 2014 hay 677 Inspectores Activos lo que corresponde a un 88% de la meta del cuatrienio que es de 723 Inspectores activos:

Ilustración 23 Indicador Inspectores



Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno - Sinergia - Seguimiento			
Información de avance anual del indicador			
INDICADOR: 2. Inspectores de Trabajo Activos			
Fecha de reporte: 19/05/2014			
Periodo	Meta	Resultado	% Avance
Línea de base 2010-2014		339	
Ago-Dic 2010			
Ene-Dic 2011	413	413	100
Ene-Dic 2012	499	462	76,88
Ene-Dic 2013	622	564	79,51
Ene-Ago 2014			
Ene-Dic 2014	723	680	88,802
2010-2014	723	680	88,802

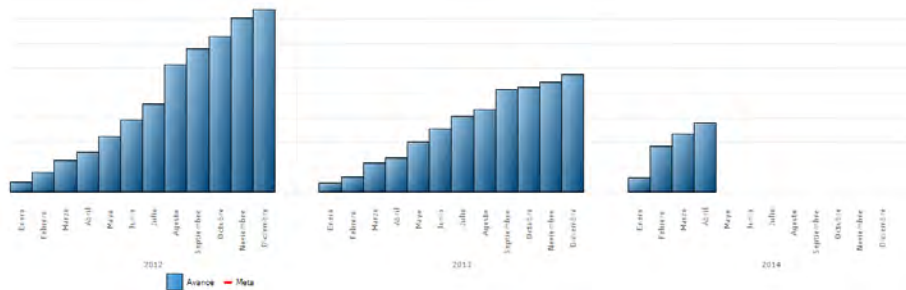
Fuente: <https://sinergia.dnp.gov.co/portaldnp/default.aspx>



**SANCIONES EJECUTORIADAS**

Sanciones ejecutoriadas por violación a las Normas Laborales y por Evasión y Elusión al Sistema de Seguridad Social (pensiones y riesgos laborales). En lo corrido de este año hasta junio de 2014 se impusieron 560 sanciones, de las cuales son 411 por violación a la Ley Laboral y 149 por Evasión y Elusión.

**Ilustración 24 Sanciones ejecutoriadas**



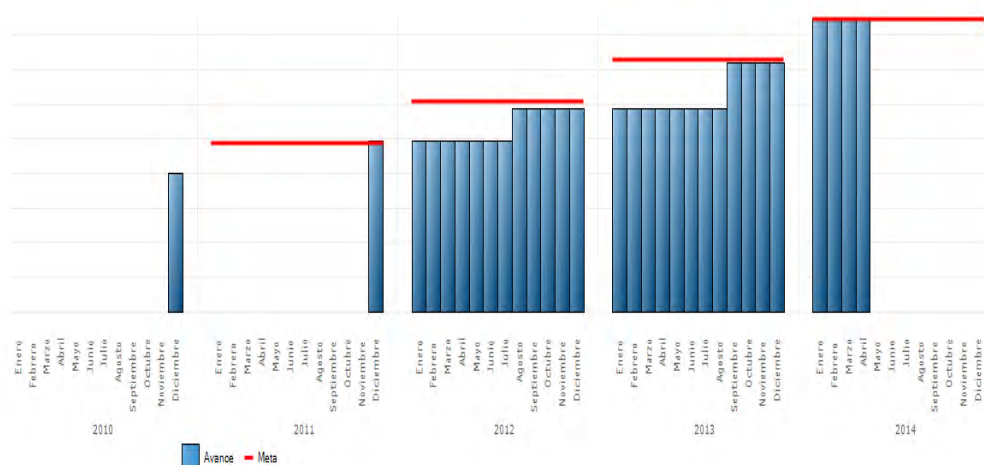
Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno - Sinergia - Seguimiento			
Información de avance anual del indicador			
INDICADOR: 3. Sanciones ejecutoriadas por violación a las normas laborales			
Fecha de reporte: 20/05/2014			
Periodo	Meta	Resultado	% Avance
Línea de base 2010-2014		0	
Ago-Dic 2010			
Ene-Dic 2011			
Ene-Dic 2012		2958	
Ene-Dic 2013		1905	
Ene-Ago 2014			
Ene-Dic 2014		388	
2010-2014	0	5251	

Fuente: <https://sinergia.dnp.gov.co/portaldnp/default.aspx>

**TASA DE INSPECTORES POR CADA 100.000 PEA (POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA - DANE)**

La tasa de Inspectores de Trabajo por cada 100.000 personas del grupo de Población Económicamente Activa "PEA"; con el Decreto 2112 del 27 de septiembre de 2013 se modifica la planta de personal del Ministerio del Trabajo y se crean 280 cargos para el empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, 140 a partir de la vigencia de este Decreto y 140 a partir del 1 de enero de 2014; con esta cifra se da cumplimiento a la meta del cuatrienio llegando a 904 cargos creados, lo que corresponde a una tasa de 4,26 que equivale a un avance de 99.77% de la meta..

Ilustración 25 Tasa de Inspectores



Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno - Sinergia - Seguimiento			
Información de avance anual del indicador			
INDICADOR: 5. Tasa de inspectores por 100.000 activos en el mercado laboral			
Fecha de reporte: 19/05/2014			
Periodo	Meta	Resultado	% Avance
Línea de base 2010-2014		2	
Ago-Dic 2010		2	
Ene-Dic 2011	2,47	2,47	100
Ene-Dic 2012	3,07	2,94	95,77
Ene-Dic 2013	3,67	3,6	98,09
Ene-Ago 2014			
Ene-Dic 2014	4,27	4,26	99,766
2010-2014	4,27	4,26	99,766

Fuente: <https://sinergia.dnp.gov.co/portaldnp/default.aspx>

### 6.2.4 Intervención en sectores críticos de la economía

En el siguiente cuadro se relacionan las acciones más relevantes adelantadas por las territoriales en el periodo comprendido entre el segundo trimestre de 2013 al primer trimestre de 2014:

Ilustración 26 Tasa de Inspectores

CONSOLIDADO DIRECCIONES TERRITORIALES

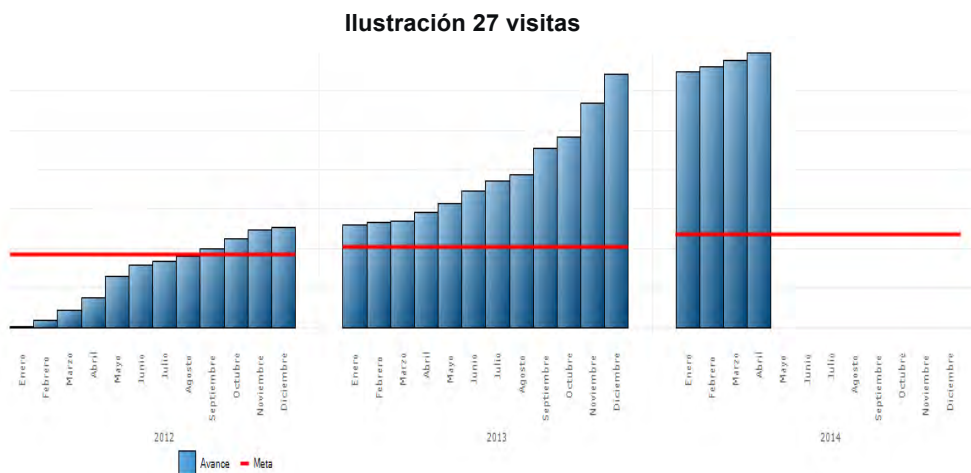
JULIO 2013 - JUNIO 2014

SECTORES CRÍTICOS	ACTIVIDADES	SEGUNDO SEMESTRE - 2013				PRIMER SEMESTRE - 2014		
		PROGRAMADO / 1er TRIMESTRE	3er TRIMESTRE	PROGRAMADO / 2do TRIMESTRE	4o TRIMESTRE	POGRAMACIÓN/AÑO	RESULTADOS 1er TRIMESTRE	RESULTADOS 2do TRIMESTRE
COMERCIO, AGRÍCOLA, TRANSPORTE, HIDROCARBUROS, CONSTRUCCIÓN, SALUD, MINERÍA, TURISMO Y HOTELES, PORTUARIO, AZUCARERO y VIGILANCIA	1. Realizar eventos de sensibilización (campañas, divulgación radial, folletos, entre otros)	92	64	90	221	343	42	32
	2. Capacitación en temas laborales según el diagnóstico del sector (talleres, charlas, entre otros)	96	68	85	215	321	64	29
	3. Visitas de Inspección Preventiva	306	197	280	351	1305	162	385

Fuente: Ministerio del Trabajo – Subdirección de Inspección – Direcciones Territoriales

**• VISITAS DE CARÁCTER GENERAL EN SECTORES ECONÓMICOS DE MINERÍA, TRANSPORTE, FLORICULTOR, PALMICULTOR Y CAÑERO**

Incrementar las visitas de Inspección de carácter general en los sectores mineros, transporte, floricultor, palmicultor y cañero; (meta del cuatrienio = 1.200 visitas); En el año anterior (julio 2013 – junio 2014), se realizaron 2.389 visitas a estos sectores; en el año 2012 se realizaron 1.282 visitas dando así cumplimiento a la meta del cuatrienio; en lo que va corrido del año 2014, hasta el mes de junio van 904 visitas para un total acumulado en el cuatrienio de 4.129 visitas de Inspección realizadas:



Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno - Sinergia - Seguimiento			
Información de avance anual del indicador			
INDICADOR: 4. Visitas de Carácter General para verificación del cumplimiento de la normatividad laboral en sectores económicos de Minería, Transporte, Floricultor, Palmicultor, Cañero			
Fecha de reporte: 19/05/2014			
Periodo	Meta	Resultado	% Avance
Línea de base 2010-2014		0	
Ago-Dic 2010			
Ene-Dic 2011			
Ene-Dic 2012	950	1282	134,95
Ene-Dic 2013	1050	3220	306,67
Ene-Ago 2014			
Ene-Dic 2014	1200	3488	290,667
2010-2014	1200	3488	290,667

Fuente: <https://sinergia.dnp.gov.co/portaldnp/default.aspx>

**6.2.5 Otras Actuaciones Administrativas**

En el siguiente cuadro se presentan algunas otras actividades desarrolladas durante el período Julio de 2013 a junio de 2014, estas intervenciones son las más destacadas del total de los trámites y servicios que presta el Ministerio y que adelantan los funcionarios del Sistema de Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo, tanto a nivel territorial como en el nivel central.

**Tabla No 89 Otras actividades desarrolladas por las Direcciones Territoriales  
período Julio 2013 a Junio 2014**

Otras Actuaciones Administrativas	Jul-Dic 2013	Ene-Jun 2014	Total
Consultas verbales	373.766	203.008	576.774
Audiencias de Conciliación	37.950	35.905	73.855
Asistencias preventivas	1.837	1144	2.981
Acuerdos de mejora	539	263	802
Denuncias de convenciones colectivas	230	125	355
Denuncias de pactos colectivos	35	33	68
Levantamiento de actas de acreencias laborales	3.653	2.544	6.197
Autorización horas extras	909	565	1.474
Autorización regímenes de cooperativas y precooperativas	21	16	37
Trámites EST y ACE	37	40	77
Registro de comités interdisciplinarios de ARLs	8	31	39
Registros de estudios de reclasificación de empresas	312	399	711
Registros de empresas de alto riesgo	61	64	125
Solicitudes de autorización para trabajar menores tramitadas	1.809	2.905	4.714
Solicitudes para autorizar despido embarazadas tramitadas	112	113	225
Solicitudes de autorización para terminar contratos de trabajo por cierre parcial o definitivo y suspensión temporal de actividades	175	16	191
Solicitudes asociación pensionados	189	276	465
Expedición de certificados tramitados	12972	11352	24324
Número de teletrabajadores registrados hasta el mes reportado	122	30	152
<b>Total Otras Actuaciones Administrativas</b>	<b>434.737</b>	<b>258.829</b>	<b>693.566</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Subdirección de Gestión Territorial – Direcciones Territoriales

### 6.2.6 Encuentro nacional de Inspección

El II Encuentro Nacional de Inspección del Trabajo se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá durante los días 16 y 17 de diciembre de 2013 con la participación de 567 funcionarios entre los cuales se encontraban directores, coordinadores y profesionales del ejercicio de la inspección laboral en todas las regiones de Colombia.

El encuentro fue realizado en los salones de los Hoteles Tequendama, Metrotel Royal Park, Apartasuites Tequendama y Trypp Salitre, donde se desarrollaron entre otros temas relacionados con la actualización en riesgos laborales, fortalecimiento de los mecanismos para el ejercicio de la libertad sindical, humanización del ejercicio de la inspección de trabajo, sistema integrado de gestión de calidad y el sistema de información como herramientas indispensables para el mejoramiento de los procesos y procedimientos de la inspección, vigilancia y control laboral.

Así mismo este evento fue aprovechado para lanzar, socializar y entregar una copia de la versión actualizada del Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, documento que armoniza las normas vigentes en material laboral con el nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo buscando así en que éste se convierta en un documento de permanente consulta para asegurar unidad en la acción, armonización en la aplicación de los criterios y objetividad en los resultados.

**6.2.7 Acuerdos de Formalización**

Durante el periodo julio de 2013 a junio de 2014, las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio han logrado la suscripción de 45 Acuerdos de Formalización Laboral, que benefician 14.602 trabajadores, de los sectores de salud, comercio, servicios, industrias manufactureras, actividades mineras, transporte, turismo, entre otros, en los departamentos de Atlántico, Antioquia, Bolívar, Bogotá, Boyacá, Caldas, Cesar, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Sucre, Valle del Cauca y el Grupo Unidad de Investigaciones Especiales del nivel central.

Los compromisos que adquieren los empleadores son los siguientes:

- No Incurrir en las conductas prohibidas por la Ley 1429 de 2010 y los Decretos que la reglamenten.
- No vincular trabajadores a través de Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado para desempeñar actividades misionales permanentes.
- Constituir pólizas y/o garantías eficaces para el cumplimiento de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias a favor de los trabajadores
- Verificar el cumplimiento del acuerdo

Socializar entre los trabajadores formalizados el objeto del presente acuerdo.

Existen en proceso de suscripción más de 48 proyectos de Acuerdos de Formalización Laboral; se tiene la siguiente información estadística sobre los Acuerdos suscritos y aprobados por el despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección con fecha de corte 8 de julio de 2014.

**Tabla No 90 Acuerdos de Formalización Laboral**

Dirección Territorial	Nombre De La Empresa Con La Que Se Suscribió Acuerdo	Tipo De Empresa	Actividad Económica	No. De Trabajadores A Contratarse Bajo El Amparo Del Acuerdo	Fecha Del Acuerdo (Dd/Mm/Aa)
<b>Atlántico</b>	Campbell	Privada	Salud	30	06/08/2013
	Clínica De La Costa Ltda.	Privada	Salud	22	09/10/2013
<b>Antioquia</b>	Pollos El Diamante	Privada	Servicio	3	09/04/2014
<b>Bolívar</b>	Inversiones Buena Fortuna S.A.S.	Privada	Turismo	50	01/08/2013
<b>Bogotá</b>	Empresa De Acueducto, Alcantarillado Y Aseo De Bogotá, E.S.P. Empresa Y Aguas De Bogotá, S.A.- E.S.P	Publico	Servicios	2740	16/12/2013
	Tejidos Gaviota S.A.S	Privado	Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor	193	20/12/2013
	Eusalud S.A.	Privado	Salud	139	20/12/2013
<b>Boyacá</b>	El Chispazo	Privado	Comercio	15	24/10/2013
	El Chispazo 2	Privado	Comercio	15	12/02/2014
	Comfaboy	Privado	Prestación De Servicios De Seguridad Social	23	13/02/2014
<b>Caldas</b>	Mansarovar Energy Colombia	Privado	Petróleo - Minero	8	17/10/2013
<b>Cesar</b>	Palmas Montecarmelo S.A.	Privado	Sector Palmero	68	27/06/2014
	Comfacesar	Privado	Servicios	126	28/06/2014

Dirección Territorial	Nombre De La Empresa Con La Que Se Suscribió Acuerdo	Tipo De Empresa	Actividad Económica	No. De Trabajadores A Contratarse Bajo El Amparo Del Acuerdo	Fecha Del Acuerdo (Dd/Mm/Aa)
	Dpa Manufacturing Colombia Ltda.	Privado	Servicios	50	04/07/2014
	Oleoflores S.A.	Privado	Comercio	57	04/07/2014
	Clínica Laura Daniela S.A.	Privado	Salud	331	26/06/2014
	Clínica Médicos	Privado	Salud	390	27/06/2014
<b>Norte De Santander</b>	Comfanorte	Privada	Caja De Compensación	23	01/08/2013
<b>Quindío</b>	Megapollo Del Eje S.A.S.	Privada	Comercialización	30	04/07/2014
	Cootrafun Ltda.	Privada	Transporte	14	04/07/2014
	Cootracir	Privada	Transporte	20	04/07/2014
	Planto S.A.S	Privada	Agrícola	74	04/07/2014
	Electromuebles Forero	Privada	Comercialización	2	04/07/2014
	Cootranslibertad Ltda.	Privada	Transporte	31	04/07/2014
	Panaca S.A.	Privada	Servicios	30	04/07/2014
	Productos Panaca Sas - Propana Sas	Privada	Comercio	7	04/07/2014
<b>Risaralda</b>	Berhlan De Colombia	Privada	Comercialización De Jabones	50	04/07/2014
	Ips Especializada	Privada	Salud	128	15/08/2013
	Audifarma S.A.	Privada	Salud	2321	15/08/2013
	Outsourcing Farmacéutico Integral S.A.S.	Privada	Salud	223	15/08/2013
	Manufacturas Infantiles S. A.	Privada	Servicios	13	27/06/2014
<b>Sucre</b>	Servimercadeo S.A.S.	Privada	Servicios	15	01/11/2013
	Fundación María Reina	Privada	Salud	30	04/09/2013
	Ipc Nuevo Horizonte	Privada	Salud	10	26/06/2014
<b>Unidad De Investigaciones Especiales</b>	Clínica Pediátrica Niño Jesús Ltda.	Privada	Salud	22	16/09/2013
	Salud Total	Privada	Salud	4958	09/05/2014
<b>Valle Del Cauca</b>	Palmas Oleaginosas Bucarelia S.A.	Privada	Producción Y Comercialización Aceite De Palma	45	03/07/2013
	Comfenalco U. Libre	Publica	Salud	204	08/08/2013
	Caracoletas	Privada	Comercio De Productos Nuevos De Consumo Domestico	12	02/08/2013
	Colombina	Privada	Comercial	900	13/12/2013
	Mineros Del Valle S.A.S	Privada	Actividades Mineras	16	22/12/2013
	Enfermeras Servicios Integrales Sas	Privada	Salud	5	18/11/2013
	Plásticos Rimax S.A.S	Privada	Venta De Muebles E Inmuebles	337	30/04/2014
	Productos Yupi S.A.S.	Privada	Comestibles	777	01/03/2014
	Rio Paila Castilla	Privada	Agrícola	45	26/06/2014

Dirección Territorial	Nombre De La Empresa Con La Que Se Suscribió Acuerdo	Tipo De Empresa	Actividad Económica	No. De Trabajadores A Contratarse Bajo El Amparo Del Acuerdo	Fecha Del Acuerdo (Dd/Mm/Aa)
Total Acuerdos		45	Total Trabajadores		14.602

Fuente: Ministerio del Trabajo – Subdirección de Inspección – Direcciones Territoriales

### 6.2.8 Investigaciones Dirigidas

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial continua interviniendo sectores críticos de la economía mediante el programa de Investigaciones Dirigidas, en el último año se sigue trabajando con los sectores de Vigilancia y Floricultor.

Esta intervención incluye el seguimiento constante al avance de las Investigaciones administrativo - laborales a través de una herramienta diseñada por la Subdirección de Gestión Territorial, seguimiento que genera constante retroalimentación a las territoriales para la actualización permanente y general un monitoreo real de la situación de las querellas presentadas por usuarios de estos sectores.

- SECTOR VIGILANCIA: Adicionalmente se realizaron mesas de trabajo con el Comité delegado por las Organizaciones Sindicales para revisar los avances a las querellas administrativas. En estas reuniones de trabajo se acordó que se dará prioridad a las empresas del memorial de agravios y se incluyen otras dos como son: BUHO y SUPERIOR; se incluyeron temas como derecho de asociación, autonomía sindical, persecución sindical, discriminación laboral, pactos colectivos, negativa a negociar, despidos colectivos, jornada laboral, violación a la convención colectiva y accidente mortal.
- SECTOR FLORICULTOR: Haciendo el seguimiento a las herramientas de control se encuentra que más del 85% de las Investigaciones dirigidas a este sector de la economía están en la Dirección Territorial de Cundinamarca y si bien no se identificaron investigaciones por intermediación laboral, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección adelanta estrategias para la posible firma de acuerdos de formalización en este sector.

El segundo departamento con presentación en este sector es Antioquia en donde los municipios que tienen el 90% de la participación son La Ceja y Rionegro y de acuerdo al seguimiento en esa Dirección Territorial no se encontraron eventos de Tercerización indebida toda vez que las empresas vigiladas mantienen contratación directa con sus trabajadores.

### 6.2.9 Cobertura de Inspección

El Sistema de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo mantiene una cobertura total en todos los municipios del país; el Ministerio del Trabajo constantemente viene actualizado y reorganizando el esquema de jurisdicciones de acuerdo con las necesidades de las regiones y por el impacto económico-laboral de algunos municipios, es así como a través de los siguientes Actos Administrativos se mejora la presencia Institucional en todo el territorio Nacional, con la Resolución 470 del 26 de febrero de 2013 se conforma la Dirección Territorial de Bogotá D. C., se reorganiza la Dirección Territorial de Cundinamarca y se determinan sus jurisdicciones administrativas; se crearon Inspecciones Municipales con la Resolución 3981 del 22 de octubre de 2013, se conforma y organiza una Inspección de Trabajo en Cáqueza, Cundinamarca; con la Resolución 4385 del 13 de noviembre de 2013 se organiza y conforma la Inspección de Trabajo del municipio de Pivijay en Magdalena y con la Resolución 430 del 4 de febrero de 2014 por la cual se crea en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial el Grupo Interno de Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil.

En la actualidad el nivel central del Sistema de IVC está conformado por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, la Subdirección de Inspección, la Subdirección de Gestión Territorial, el Grupo de Archivo Sindical, el Grupo Unidad de Investigaciones Especiales y el Grupo de Erradicación del Trabajo Infantil.

La cobertura para el nivel territorial cuenta con 33 Direcciones Territoriales y 2 Oficinas Especiales Apartadó con un total de 153 sedes de las Inspecciones de Trabajo con lo que se garantiza el cubrimiento total del País.

Con el Decreto 2112 del 27 de septiembre de 2013 se crearon 280 cargos de Inspectores de Trabajo, (140 para el año 2013 y 140 para el año 2014); con este número de cargos creados se da cumplimiento a la meta del cuatrienio de 904 cargos del empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Durante el último año se vincularon 214 y se han retirado 45 inspectores por lo que al final del primer semestre de 2014 hay 680 Inspectores activos en todo el Ministerio..

#### **6.2.10 Unidad de Investigaciones Especiales**

El Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 485 y 486 establecen la competencia del Ministerio del Trabajo para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales contenidas en el código e imponer las multas a que hubiere lugar.

Con la expedición de la Ley 1562 de 2012 y su Decreto reglamentario 034 de 2013, se otorgó la facultad para que el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, ejerciera un Poder Preferente frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en todo el Territorio Nacional, teniendo la potestad expresa para decidir si un a Dirección Territorial o los inspectores comisionados, continúan y/o terminan una investigación administrativo laboral adelantada por Dirección Territorial o si esta es asumida directamente por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del nivel central.

Para lo anterior, mediante Resolución número 382, de fecha 20 de febrero de 2013, el señor Ministro del Trabajo creó el Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales; la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, conformó y puso en funcionamiento ésta Unidad integrada por Inspectores de Trabajo de diferentes profesiones; dichos funcionarios para el desarrollo eficaz y oportuno de sus funciones, participan en constantes actualizaciones relacionadas con los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, tales como:

- Intermediación Laboral
- Conductas atentatorias contra la Libertad Sindical
- Prevención y protección de riesgos laborales en el marco de la seguridad social
- Formación de competencia en Teletrabajo

De igual manera cabe mencionar que desde su creación a la fecha, este grupo interno de trabajo ha adelantado un total de 66 actuaciones administrativas, entre ellas, investigaciones administrativo laborales, trámites de despido colectivo y resolución de recursos administrativos. Como resultado de las investigaciones llevadas a cabo, se han impuesto sanciones pecuniarias en los siguientes sectores de la economía:

Sector Minero: \$ 3.802.110.000

Sector Salud: \$1.540.000.000

Así mismo y teniendo en cuenta lo previsto en la ley 1610 de 2013, la cual en su artículo 13 define los acuerdos de formalización laboral, esta Unidad de Investigaciones Especiales, ha logrado formalizar, mediante la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, la vinculación de manera directa de un total de 5.003 trabajadores.



## 7 COOPERACIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES

En concordancia con la política de Relaciones Exteriores, el Ministerio del Trabajo se ha ido posicionando en escenarios estratégicos de la temática laboral, pasando de ser un país llamado a dar explicaciones a ser un país que lidera espacios internacionales en el ámbito laboral. Participa activamente en escenarios de consulta y seguimiento de los tratados de Libre Comercio, y socializa de forma tripartita la información de lo que está avanzando el país en esta temática a través de la Subcomisión de Asuntos Internacionales del sector laboral. Ha impulsado acciones orientadas a buscar la presencia y participación de todo el sector del Trabajo en escenarios internacionales con el ánimo de fortalecer las capacidades de su recurso humano, promoviendo la realización y presentación de proyectos de cooperación técnica internacional y logrando su presencia en diferentes organismos en donde el sector del Trabajo participa

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo, ha realizado acciones específicas en relación con el cumplimiento de los compromisos internacionales, en especial lo relacionado con la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de Estados Americanos OEA, así como con aquellos países que se tienen tratados de libre comercio con capítulo laboral, en abril del 2014 preparó el informe de cumplimiento de los tres años del plan de acción suscrito con el Gobierno de Estados Unidos.

### 7.1 PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO EN ESCENARIOS MULTILATERIALES DEL SECTOR LABORAL

#### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT

En el marco de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el Ministerio ha venido liderando procesos con una participación muy activa en el marco del grupo de América Latina y el Caribe – GRULAC, durante el año 2013 en conjunto con la Misión de Colombia ante Naciones Unidas con Sede en Ginebra el Ministerio del Trabajo coordinó el GRULAC de la OIT.

En mayo de 2014 durante la 103ª Conferencia Internacional del Trabajo, por primera vez Colombia asumió la Presidencia de la Comisión de Normas. La Comisión es la piedra angular de los órganos de Control de la OIT y es la instancia de diálogo en la los actores tripartitos examinan las dificultades encontradas en la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Colombia fue elegida por segunda vez consecutiva en el Consejo de Administración de la OIT, Colombia igualmente ha sido reconocida como caso en progreso por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. De igual forma Colombia ha sido puesta como ejemplo de buenas prácticas en la región.

En mayo de 2014 Colombia ratificó mediante el depósito del instrumento el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (no 189)", adoptado en Ginebra, Suiza, en la centésima (100ª) reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 16 junio de 2011".

#### 7.1.1 Compromisos Organización Internacional del Trabajo - OIT. Comisión especial de tratamiento de conflictos ante la OIT, CETCOIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y conforme al artículo 22 de su Constitución, obliga a presentar una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido cada país miembro. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que se soliciten.

Colombia en su calidad de estado miembro y en cumplimiento del mandato constitucional de la OIT, con el Ministerio de Trabajo como representante del Gobierno ante esta organización y este a su vez por intermedio de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, coordina y está en proceso de consolidación de las memorias de los convenios requeridos, para poderlas

presentarlas ante la Subcomisión de Asuntos Internacionales del Sector Trabajo y una vez consensuadas, presentarlas en julio a la OIT. Así mismo y de conformidad con el artículo 19 de la citada Constitución, se está trabajando en la coordinación y presentación de las respuestas a las denuncias por faltas de aplicación de los convenios ratificados y preparación de las respuestas a los casos de denuncias por presuntas violaciones a la libertad sindical ante la OIT.

La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos (CETCOIT), fue creada en el año 2000 a través de Acuerdo en la Comisión de Concertación Permanente de Políticas Salariales y Laborales. La CETCOIT se encarga de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los convenios de la OIT ratificados por Colombia, en relación a los temas de libertad Sindical. Dicha Comisión está integrada por nueve miembros; es decir, 3 representantes por cada sector de empleadores, organizaciones sindicales y Gobierno respectivamente. Los miembros de la Comisión Especial deben reunir las características de representatividad de cada sector y de amplio conocimiento de los marcos normativos y sociales de las relaciones laborales. La Oficina de Cooperación tiene a cargo la Secretaría Técnica de la CETCOIT.

Para el Gobierno Colombiano este espacio de diálogo ha sido de especial importancia y podemos contar significativos avances. Se han tratado 77 casos finalizados logrando 46 acuerdos, incluidos casos que están en el Comité de Libertad Sindical. Podemos citar casos relevantes en la materia de manejo de conflictos laborales y suscripción de acuerdos los de la empresa cervecera BAVARIA y la organización sindical SINALTRAINBEC, Ministerio DE DEFENSA y la organización sindical ASODEFENSA, SIGLO XXI y la organización sindical ANALTRASEG, USO, entre otros. Del 1 de agosto de 2013 al 30 de abril de 2014, en total se han atendido 25 casos de los cuales en un 44% se ha suscrito acuerdo por voluntad de las partes, es decir en 11 Casos.

En el caso de BAVARIA, después de 11 años de conflicto, se logró suscribir una nueva convención colectiva de trabajo que beneficia a 750 trabajadores. En el caso del Ministerio de Defensa Nacional, después de 14 años de conflicto, se han logrado mejorar las relaciones laborales con la creación de mesas de concertación en las cuales se han conseguido acuerdos respecto de derechos sindicales, que benefician a más de 1.200 trabajadores y en el caso de la empresa SIGLO XXI, se logró suscribir por primera vez convención colectiva de trabajo, que beneficia a más de 800 trabajadores.

Esta buena práctica de diálogo Colombiana ha sido impulsada en otros países de la región quien nos ha honrado con su visita con el objeto de conocer su funcionamiento, entre los que podemos destacar a Guatemala.

Todos estos esfuerzos permitieron que Colombia por primera vez en la historia del Comité de Libertad Sindical de la OIT, fuera reconocida como caso en progreso. El Comité de Libertad Sindical reconoció la labor de la CETCOIT y valoró los acuerdos a los que llegaron por las partes para tratar internamente los casos y para dar cumplimiento a las recomendaciones del Comité.

**Tabla No 91 Resumen Casos CETCOIT**

	Casos	%
Total de Casos Tratados finalizados	88	
Total de Casos con Acuerdo	57	65%
Casos sin Acuerdo	31	35%
Porcentaje de Eficiencia	65%	
Pendientes	0	0%

	Casos	%
<b>TOTAL CASOS ESTUDIADOS</b>	<b>88</b>	

**Tabla 92 Casos tratados por Central**

Casos Tratados Por Central	# Casos	% De Casos	Acuerdos	Pendientes De Acuerdo	Sin Acuerdo
Ctc	18	20%	12	0	6
Cgt	22	25%	15	0	7
Cut	37	42%	22	0	15
Cnt	1	1%	1	0	
No Asociados	10	11%	7	0	3
<b>Casos 3 Centrales</b>	<b>88</b>	<b>100,00%</b>			
<b>Total Casos</b>	<b>88</b>		<b>57</b>	<b>0</b>	<b>31</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo - Oficina de Cooperación y Relaciones Laborales

### 7.1.2 Subcomisión de Asuntos Internacionales

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, órgano tripartito creado por el artículo 56 de la Constitución política y reglamentado mediante la Ley 278 de 1996, aprobó el 24 de mayo de 2012 la creación de la SUBCOMISIÓN TRIPARTITA DE ASUNTOS INTERNACIONALES DEL SECTOR TRABAJO, dicha comisión tiene a su cargo las funciones de examinar y ser consultada sobre los aspectos relacionados con la OIT y demás asuntos internacionales del sector trabajo:

La oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo junto con la Secretaria Técnica de la Comisión coordina la Subcomisión de Asuntos Internacionales, la subcomisión se reúne mensualmente y en el año 2014, organizó la participación de la delegación tripartita de Colombia en la Conferencia Internacional del Trabajo, ha analizado los Tratados de Libre Comercio, y tiene previsto tratar las metas desarrollo sostenible – Agenda Post 2015 y está analizando tripartitamente las memorias que debe enviar el Gobierno Colombiano a la OIT, en relación con los temas convenios que tiene ratificados.

Dentro de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, hacen parte las siguientes subcomisiones temáticas: Comité Sectorial del Sector Público, Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT), Subcomisión de Asuntos Internacionales del Sector Trabajo, Subcomisión de Migración Laboral, la Subcomisión de Seguridad Social y la Subcomisión de Productividad Laboral. En marzo de 2014 se constituyó la Subcomisión de Formalización Laboral con el propósito de desarrollar el segundo punto del Acuerdo de Salario Mínimo logrado en diciembre de 2013.

- **ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS – OEA**

El 11 y 12 de Noviembre del 2013 Colombia fue sede de la XVIII Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo - CIMT que reunió a los Ministros(as) de Trabajo y delegados de 27 Estados Miembros de la OEA, y más de 80 representantes de trabajadores, empleadores y organismos internacionales, dentro de los que se destaca la presencia de la Secretaria Ejecutiva para el Desarrollo Integral de la OEA, del Director General de la OIT, y representantes de OPS, BID, Banco Mundial, CAF, ONU Mujeres, OIM, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

Esta conferencia auspiciada por el Ministerio de Trabajo tuvo como lema “50 años de diálogo interamericano para la promoción de la justicia social y el trabajo decente: avances y desafíos

hacia el desarrollo sostenible". En la Conferencia, el Ministerio de Trabajo fue elegido como Presidente de la Conferencia durante 2013-2015, y desde ahí ha venido trabajando activamente en la definición del Plan de acción y las actividades relativas a tal fin.

En el marco de la red Interamericana de Administración Laboral, cuya secretaría técnica ejerce la OEA, ha sido beneficiaria de actividades de cooperación técnica bilateral financiadas por esta red. En este marco, es importante señalar que el Ministerio de Trabajo de Colombia realizó una visita a Brasil del 5 al 9 de mayo en el tema de diálogo social, específicamente en el funcionamiento del Comisión Tripartita de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil.

Adicionalmente, es necesario mencionar que Colombia participó en la séptima Convocatoria de la RIAL, no solo como demandante de cooperación, sino como oferente. De los resultados de dicha convocatoria, vale la pena mencionar que de las 35 propuestas presentadas, Colombia salió beneficiado en un proyecto de cooperación con Guatemala en materia de prevención del trabajo infantil doméstico en poblaciones indígenas. De la misma forma, Colombia presentará su experiencia en materia de prevención y solución de conflictos, cooperación que se llevará a cabo con Perú.

En el marco de otros instrumentos que se discuten en el marco de la OEA, la oficina de Cooperación se encarga de consolidar información y apoyar a la Misión de Colombia ante la OEA en el proveer insumos para la redacción de estos instrumentos. Vale la pena mencionar: Protocolo de San Salvador, Plan de Acción de la Carta Social de la Américas entre otros.

## **7.2 AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL Ç DE COLOMBIA - APC-**

El Ministerio del Trabajo a través de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales sigue trabajando mancomunadamente con la Agencia, para definir las líneas prioritarias de oferta y demanda de cooperación del sector trabajo, y así desarrollar proyectos eficientes de acuerdo a las necesidades específicas del sector. En aras de articular estas necesidades, se creó el Comité Interinstitucional de Cooperación y Relaciones Internacionales del Sector Trabajo, el cual se ha reunido 2 veces en el transcurso de este año, y está conformado por las direcciones del Ministerio, todas sus entidades adscritas y la APC.

## **7.3 PROGRAMAS, CONVENIOS Y ACUERDOS**

La Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias ha venido trabajando en diferentes aspectos que fortalecen sus capacidades institucionales y contribuyen a su posicionamiento y al del sector. Es así como se han logrado importantes resultados en cooperación internacional, espacios de coordinación y formulación de políticas, modernización institucional y reconocimientos a la labor del sector que se detallan en el cuerpo del informe.

De este modo la Unidad cuenta con un grupo de gestión misional con funciones de cooperación internacional que viene trabajando con países como Puerto Rico, Japón, entre otros, paralelamente a nivel nacional la Unidad ahora participa en la Mesa Nacional de Emprendimiento, el Nodo Nacional de Innovación Social, la Mesa Nacional de generación de Ingresos, la comisión intersectorial de la Red Unidos-ANSPE y la Ruta de Asociatividad rural con el DNP.

Los esfuerzos han contribuido también a que la entidad tenga serías perspectivas de crecimiento y desconcentración para establecerse y consolidarse a nivel regional con Unidades Regionales, ha avanzado significativamente en el procesamiento y producción de datos estadísticos para el sector.

### **7.3.1 Convenios suscritos**

En el periodo julio 2013 – junio 2014 se han suscrito 39 convenios de cooperación internacional con Europa, Estados Unidos, Canadá, Suramérica y Asia con el fin de aunar esfuerzos en temas relacionados con formación de aprendices, instructores y funcionarios del SENA a nivel nacional, actualización de diseños curriculares, certificación de cursos y centros de formación, así como

estar a la vanguardia en TIC, fortalecimiento del bilingüismo en Colombia y transferencia de tecnología.

**Tabla No 93 Convenios**

Número de Convenio	Asunto	Gestión
Convenio No. 81 de la OIT	Inspección del Trabajo, 1947.	<p>Decreto 1732 del 16 de agosto de 2012 se crearon 100 empleos más para Inspectores de Trabajo y Seguridad Social llegando a 624 cargos creados.</p> <p>Ley 1562 del 11 de julio de 2012, crea entre otros, el Sistema Nacional de Inspectores de Trabajo, asigna al Viceministro de Relaciones Laborales la tarea de articular y desarrollar los mecanismos mediante los cuales se genera la intervención oportuna de la Unidad de Investigaciones Especiales, que le va a permitir desarrollar las investigaciones en riesgos laborales, ya sea con su propio personal o con personal multidisciplinario de otras jurisdicciones o Direcciones Territoriales. Ley 1610 del 26 de enero del 2013, 'Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del Trabajo y los Acuerdos de Formación laboral'. el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, ejercerá un PODER PREFERENTE frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en todo el Territorio Nacional," artículo 32 de la Ley 1562 de 2012. Resolución número 382, de fecha 20 de febrero de 2013, creó el Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales; la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, conformó y puso en funcionamiento la Unidad de Investigaciones Especiales integrada por Inspectores de Trabajo de diferentes profesiones; dichos funcionarios vienen capacitándose al igual que los demás funcionarios enunciados en el artículo primero en áreas específicas relacionados con los derechos laborales individuales y colectivos. Resolución 2272 del 12 de octubre de 2012, por la cual se establecen los mecanismos para el desarrollo de Acuerdos de Formalización Laboral que compromete y autoriza a todas sus Direcciones Territoriales a desarrollar Acuerdos de Formalización Laboral, para la generación de empleo digno con vocación de permanencia. También se abre la posibilidad para aquellas empresas que hoy son objeto de investigación por presunta violación de los derechos laborales.</p>
Convenio 87, de la OIT	Libertad sindical y derecho de sindicación	<p>La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos CETCOIT, instancia tripartita ha permitido continuar avanzando en la realización de importantes acuerdos en casos que se encuentran en instancia ante el Comité de Libertad Sindical, así como en diversos conflictos que podrían ser susceptibles de llegar a instancia de dicho Comité. Los esfuerzos conjuntos de los miembros tripartitos de la Comisión, así como a las partes que han acudido a las sesiones.</p> <p>Como resultado de los esfuerzos del Estado, la tasa agregada de homicidios de la población colombiana y de la población sindicalizada bajó; en el caso de los homicidios en contra de miembros del movimiento sindical se redujo al pasar de 205 homicidios en el 2001 a 20 en el año 2012.</p> <p>Se ha logrado disminuir el número de agresiones en contra de los trabajadores y se aumentado el número de sentencias.</p> <p>Como se menciona en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, hasta el momento se han producido importantes resultados en cuanto a condenas a los perpetradores de la violencia cometida contra trabajadores.</p> <p>En el marco del proyecto "Promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia" cuyo uno de sus objetivos es el fortalecimiento de la capacidad institucional del Gobierno colombiano para mejorar las medidas de protección de líderes, miembros, activistas y organizadores sindicales y combatir la impunidad de los autores de actos de violencia contra ellos, se dio inicio el 22 de julio de 2013 en la ciudad de Bogotá, al Programa de Formación a Investigadores, Fiscales y Jueces, con el objetivo de desarrollar un proceso de formación especializada en materia de prevención, investigación y juzgamiento de las violaciones a los Derechos Humanos, donde las víctimas sean líderes sindicales y trabajadores sindicalizados.</p> <p>En el marco del memorando de entendimiento que se firmó con la Directora de Normas Internacionales del Trabajo y la Fiscalía General de la Nación, se han realizado dos talleres de capacitación dirigidos a funcionarios de la rama judicial, en las ciudades de Cali y Arauca.</p> <p><b>PROTECCIÓN DE SINDICALISTAS Y LÍDERES SINDICALES</b></p>

		<p>De acuerdo con la información de la Unidad Nacional de Protección, se tiene que julio de 2013 la Unidad Nacional de Protección cuenta con 632 sindicalistas protegidos con medidas duras y blandas. Invirtiendo aproximadamente el 20% del presupuesto para dicha protección. 330 de ellos cuentan con esquemas compuestos al menos con un hombre de protección. El presupuesto total asignado en el año 2012 para protección de sindicalistas fue \$ 91.512.898.462 lo que corresponde a un promedio de \$ 7.626.074.871 mensual.</p> <p>El Gobierno colombiano es consciente de que las medidas de protección no pueden reducirse al ámbito meramente material, sino que requieren necesariamente que las mismas se sustenten en la investigación y judicialización de los hechos de violencia cometidos en contra de sindicalistas. En la medida en que se investigue y se sancione a los responsables de tales hechos, no sólo se garantizan los derechos a la verdad y a la justicia sino que se contribuye a la prevención de nuevas violaciones.</p>
Convenio 98, de la OIT	sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	<p>Misión de Alto Nivel de la OIT. En Colombia actualmente se está desarrollo el proyecto de "Promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia" que fue elaborado con la Organización Internacional del Trabajo, y quien ejecuta, los recursos (US 4.820.000) aportados por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos y tiene como objetivo principal, fortalecer los mecanismos gubernamentales de protección de los derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva, mediante el fortalecimiento del sistema de inspección, vigilancia y control, los mecanismos de dialogo social y la capacidad institucional del Gobierno colombiano para mejorar las medidas de protección de líderes, miembros, activistas y organizadores sindicales y combatir la impunidad de los actos de violencia.</p>
Convenio 144, de la OIT	sobre las Consultas Tripartitas de normas Internacionales del Trabajo	<p>La Subcomisión de Asuntos Internacionales del Sector Trabajo, de integración tripartita, ha realizado sus reuniones para debatir temas como: presentación del informe general de la 102a. Conferencia Internacional del Trabajo; revisión de los proyectos de Memorias sobre Convenios ratificados; Análisis del convenio sobre trabajo marítimo, para su eventual ratificación; revisión de Comentarios de los Órganos de Control de la OIT sobre Convenios Ratificados; analices de los proyectos de ley para aprobación de los convenios 135, sobre representantes de los trabajadores; 149, sobre enfermería y 183, sobre maternidad de la OIT; fortalecimiento de la carrera administrativa y representación sindical en la Comisión personal</p>
Convenios 151 y 154 de la OIT	Relaciones de trabajo en el sector público y Negociación colectiva en el sector público, respectivamente	<p>En seguimiento al Acuerdo Laboral Estatal suscrito con las organizaciones de trabajadores el 15 de mayo de 2013 se abordaron cuatro grandes ejes temáticos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modificación al Decreto 1092 de 2012 y garantías sindicales para hacerlo más práctico</li> <li>2. Salarios y temas económicos;</li> <li>3. Carrera administrativa y</li> <li>4. Formalización laboral y convenios internacionales.</li> </ol> <p>Los acuerdos logrados fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumento salarial para todos los empleados públicos en el año 2013 y 2014 incluyendo como factor el de productividad social.</li> <li>2. Medidas para fortalecer la carrera administrativa</li> <li>3. Fortalecer la representación sindical en la comisión de personal.</li> <li>4. La decisión de presentar ante el Congreso de la República, los proyectos de Ley para incorporar a la legislación nacional los convenios 135 sobre representantes de los trabajadores, 149 sobre enfermería y 183 sobre maternidad, fortalecimiento de la carrera administrativa y la representación sindical.</li> </ol> <p>Las discusiones del pliego se enmarcaron en el respeto mutuo, la actitud constructiva y el ánimo de concertación para la generación de consensos. El acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.</p>

Fuente: Ministerio de Trabajo – Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

### ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO – OECD

Colombia viene trabajando activamente en seguir en su propósito de hacer parte de la OECD. En este sentido, viene participando activamente en diferentes foros y talleres que sobre el tema de empleo se han llevado a cabo.

- **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**

Implementación del modelo de micro-franquicias a través de organizaciones solidarias como estrategia para la generación de emprendimientos y desarrollo integral en poblaciones vulnerables.

En cumplimiento del tercer objetivo del plan estratégico institucional, la Unidad formuló un proyecto para la atención de población en situación de extrema pobreza y/o víctima de la violencia y el desplazamiento.

El proyecto se ejecuta en articulación con COLCIENCIAS, los resultados del convenio se entregarán finalizando la vigencia y tienen como meta:

- 150 emprendimientos solidarios sostenibles desarrollados mediante el modelo de microfranquicias.
- 15 organizaciones de segundo grado creadas.
- 1.125 trabajos generados mediante el modelo de microfranquicias solidarias.
- 1.125 familias con ingresos superiores a la línea de pobreza.
- 4.500 personas en condiciones de vulnerabilidad beneficiadas con el modelo de microfranquicias solidarias.
- Estudio de Impacto del modelo.

En desarrollo del proyecto se adelantó la convocatoria que tiene como objeto la “creación en empresas solidarias a través de microfranquicias, en poblaciones vulnerables de las regiones focalizadas de un enfoque de innovación social”, de la cual se eligieron cuatro propuestas que se desarrollaran en las regiones:

Región 1: Conformada por los departamentos de Bolívar, César, Córdoba y Sucre.

Región 2: Conformada por los departamentos de Antioquia, Tolima, Huila y El Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda).

Región 3: Conformada por los departamentos Santander, Cundinamarca (Incluye Bogotá D.C.), Boyacá y Meta.

Región 4: Conformada por los departamentos de Valle Del Cauca, Cauca, Choco y Nariño.

- **Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA**

### WORLDSKILLS

WorldSkills International es una organización que tiene como objetivo principal mejorar los estándares y las normas de formación para el trabajo a nivel mundial, a través de competencias internacionales, donde se miden las habilidades técnicas y tecnológicas por medio de proyectos prácticos. Se desarrollan cada dos años en diferentes escenarios, donde se reúnen más de 50 países representando a las diferentes entidades de formación profesional.

Las competencias de WorldSkills son un escenario de aprendizaje para la transferencia de conocimiento y de las buenas prácticas mundiales en cada una de las habilidades de la industria, el comercio y el sector servicios. Se realizan de una manera similar a un ciclo olímpico, es decir existen unas competencias nacionales y otras continentales en las cuales se escogen los participantes para el evento de WorldSkills Internacional, que es el máximo certamen, en donde los ganadores son los mejores del planeta.

En julio de 2013 el SENA participó en las competencias mundiales efectuadas en Leipzig, Alemania en donde obtuvo 6 medallas de excelencia en las habilidades de Mecatrónica, Diseño Asistido por Computador, Diseño Web, Tecnologías de la Información, Administración de Sistemas de Redes, Diseño Gráfico y Salud.

Como fruto de este ejercicio la formación Profesional Integral se impactó positivamente a través de:

- 14 propuestas de ajuste, modificación o creación de diseños curriculares para programas de Formación Titulada
- 12 Normas de Competencia Laboral ajustadas
- 49 jornadas de transferencia de conocimiento en torno a la estrategia

En abril de 2014 se realizó WorldSkills Américas Bogotá, Colombia en cabeza del SENA fue la sede oficial del certamen, el evento permitió mostrar la calidad de los aprendices colombianos, que se compararon durante 4 días con los mejores en cada una de las 31 habilidades en competencia: Polimecánica - Automatización, Información de Redes de cableado, Mecatrónica, Diseño de Ingeniería Mecánica CAD, Torno CNC, Fresa CNC, Soluciones de Software, Soldadura, Pared y piso de Baldosa, Fontanería y Calefacción, Electrónica, Diseño web, Instalaciones Eléctricas, Control Industrial, Mampostería, Sistema de Yeso y Drywall, Robótica móvil, Carpintería de Muebles, Peluquería, Tecnología de la moda, Pastelería, Tecnología del Automóvil, Cocina, Servicio de Restaurante, Refrigeración, Sistema de Redes IT, Diseño Gráfico, Cuidado salud, Confección de ropa, Torneo Convencional y Fresado convencional) y 5 habilidades en Demostración: Desarrollo de aplicaciones móviles, Joyería, Barismo, Desafío de Equipos de Manufactura e Impresión Offset.

Las competencias de desarrollaron en El Centro internacional de Negocios y Exposiciones de Bogotá Corferias, participaron 186 competidores provenientes de 17 países, reunidos en 40.000 m<sup>2</sup> en montaje. Contó con la participación activa de 171 expertos de los diferentes países participantes y la asistencia de 120.902 personas entre estudiantes de colegios, aprendices SENA, empresarios, expertos y público en general, existió presencia de 532 colegios invitados; adicionalmente, más de 40 empresarios se comprometieron con el evento a través de alianzas empresariales y patrocinios.

Este evento permitió incorporar las competencias de última generación a los programas de formación profesional integral, reconoció a los mejores técnicos y tecnólogos en formación del continente, dejó a Colombia con 24 medallas: 7 de oro y 17 de plata, lo que le dio al país el segundo lugar en las competencias, por debajo de Brasil que obtuvo 30 medallas: 25 de oro, 4 de plata y 1 de bronce y por encima de países como: Argentina, Antillas Holandesas, Barbados, Bolivia, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú y Estados Unidos.

Las preseas doradas fueron alcanzadas en las habilidades de Instalaciones Eléctricas, Tecnología de Moda, Redes de Cableado, Diseño Web, Sistemas de Redes, Soluciones de Software y Paredes y Pisos de Baldosa.

#### Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono

La Entidad inauguró en septiembre de 2013 la Escuela Nacional de Instructores 'Rodolfo Martínez Tono', lleva el nombre del fundador de la Entidad y pretende ofrecer a sus beneficiarios interacción directa con el sector productivo, a través de pasantías y prácticas para actualizar sus conocimientos y replicarlos entre aprendices y colegas. De esta forma, se garantizará una formación que responda a las necesidades reales y actuales de las empresas.

Con su creación, el SENA brinda formación virtual y presencial, en competencias básicas, pedagógicas y específicas a instructores de la Institución, con el convencimiento de que un buen docente tiene un impacto entre dos y tres veces mayor en el desempeño de los estudiantes, que cualquier otro componente académico. En su período inicial la Escuela ha formado a 831 instructores.

En desarrollo del Eje de Evaluación de instructores, la Escuela realizó la primera prueba diagnóstica en competencias genéricas (básicas, ciudadanas e inglés) para instructores de la entidad, en la cual participaron voluntariamente 18.870 instructores de planta y de contrato en todo el país. Esta prueba ha permitido diagnosticar las necesidades de formación de los instructores en dichas competencias.



En principio, la Escuela cuenta con cinco convenios con universidades en Colombia para que los instructores de la entidad puedan desarrollar estudios de pregrado y posgrado y continuar con su cadena de formación.

Con respecto a la retención y promoción de los instructores, la Escuela constituyó, la primera versión del Premio a la Excelencia del Instructor SENA, con el cual busca reconocer los esfuerzos de los instructores por mejorar sus prácticas pedagógicas en los procesos de formación de los aprendices.

De igual forma, esta Escuela servirá para construir un banco de formadores, con el fin de garantizar la disponibilidad de capital humano de calidad, en la transferencia de conocimientos.

### AGROSENA

La Entidad implementó este programa con el objetivo de apoyar el desarrollo y modernización de la agroindustria y así incrementar la productividad y llegar al sector rural con mayor pertinencia y oportunidades de empleo, de la mano de gremios y empresarios, a través de tres líneas: fortalecimiento agrícola, empleo rural y reconversión ganadera.

#### Fortalecimiento Agrícola

Busca la provisión de servicios de formación para atender a pequeños y medianos productores, además del fortalecimiento de unidades productivas, para ello se están robusteciendo 6 centros de excelencia, dotados con infraestructura óptima, tecnología de punta y talento humano que atenderán distintas áreas del sector agropecuario.

Adicionalmente, con el fin de brindar un acompañamiento permanente en las zonas rurales, la Entidad ha dispuesto nuevas aulas móviles, con las cuales imparte capacitación para el desarrollo productivo del campo.

#### Empleo Rural

Mediante la formación de talento humano especializado para el sector empresarial agropecuario, según las demandas específicas, y la formación de jóvenes emprendedores o aprendices en el sector, se cualifica la mano de obra de las empresas agroindustriales, utilizando como mecanismo la ejecución de programas de formación dual.

La Entidad presta asistencia tanto a pequeños como a medianos productores, con la implementación de proyectos productivos sostenibles, aumentando las áreas destinadas a cultivos permanentes, como la palma, el caucho, los cultivos frutales y maderables, los que más generación de empleo ofrecen, convirtiéndose así en una alternativa económica.

#### Reconversión Ganadera

Consiste en la transferencia de conocimientos tecnológicos que favorecen el desarrollo de una ganadería intensiva y sostenible.

AgroSENA pretende fortalecer el sector agropecuario con la creación de centros pilotos del sistema silvopastoril sostenible (sistema donde interactúan árboles, pasturas y animales en un ambiente productivo) para aprovechar el número de hectáreas destinadas a la cría, a través de una mayor utilización del suelo y la generación de usos alternativos en los terrenos que se liberan.

Durante estos meses se han desarrollado actividades de atención a distintos actores agropecuarios como: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro), la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos de Colombia (ANUC), Federación Colombiana de Ganaderos (Fedegán) y Alquería; con los cuales se han concertado acciones de formación para las comunidades, aplicando la metodología de formación flexible y acompañamiento técnico.

### SENNOVA

Tiene el propósito de fortalecer los estándares de calidad y pertinencia, en las áreas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, de la formación profesional impartida en la Entidad.

A través de esta estrategia, la Institución reúne las diferentes líneas, programas y proyectos de cultura e innovación que tiene dentro de su estructura, entre ellas TecnoAcademias, Tecnoparques, investigación aplicada, investigación en formación profesional, programas de fomento a la innovación empresarial y extensionismo tecnológico para apoyar los siguientes objetivos:

- Formar capital humano con habilidades y destrezas que incrementen la capacidad de innovar de las empresas colombianas.
- Capacitar técnicos y tecnólogos para la ciencia, la tecnología y la innovación.
- Contribuir a la pertinencia de la formación profesional, a través de nuevas tecnologías que se incorporen a los programas de formación profesional integral.
- Orientar la creatividad de los trabajadores colombianos y de los aprendices en general, a través del desarrollo de las habilidades y competencias en investigación, desarrollo e innovación.

### Fondo de Incentivos a la Excelencia

Con el fin de buscar la excelencia en los procesos de formación y elevar la calidad de los aprendices, el SENA ha creado el Fondo de Incentivos a la Excelencia (FIE), el cual otorga créditos condonables para realizar estudios de especialización tecnológica o pregrado en instituciones de alta calidad en Colombia, realizar estudios de idiomas en Colombia o en el exterior y adelantar estudios de especialización tecnológica o pregrado en instituciones de alta calidad en el exterior.

## 8 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

### 8.1 SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS

#### 8.1.1 Herramientas Estadísticas

##### **SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR - SSF**

La Superintendencia del Subsidio Familiar, recibió la Certificación de Aseguramiento de la Calidad de las Operaciones Estadísticas como resultado de la evaluación de la calidad del proceso de producción estadística de Variables Trazadoras del Sistema del Subsidio Familiar, Recurso Humano, Cobertura de Servicios Sociales e Infraestructura.

Las Cajas de Compensación Familiar son hoy, importantes gestores de la política social y con su accionar benefician a amplios sectores de la población en diversos ámbitos. Por ello resulta de gran relevancia contar con estadísticas confiables y oportunas. La información producida por las CCF y la consolidación que de ella hace la superintendencia de Subsidio Familiar es de gran importancia para evaluar la gestión de las CCF y el beneficio que se genera sobre la población afiliada y la incidencia de las políticas sociales adoptadas por los diversos gobiernos.

Los requisitos de calidad se refieren al conjunto de propiedades adaptadas y adoptadas por el DANE para evaluar el nivel de calidad del proceso de producción de una operación estadística. La Metodología de Evaluación y Certificación de la Calidad Estadística establece 47 requisitos para la evaluación de calidad de operaciones estadísticas a partir de registros administrativos, los cuales se definieron con base en los atributos de calidad definidos internacionalmente: pertinencia, exactitud, puntualidad y oportunidad, accesibilidad, interpretabilidad, coherencia, transparencia, integridad y consistencia.

Su Objetivo es el de Asegurar la calidad del proceso estadístico dentro del marco de los principios fundamentales de Naciones Unidas y de los criterios de calidad considerados por el DANE como pertinentes para cumplir con los requisitos y necesidades de los usuarios, para generar credibilidad, confiabilidad y transparencia en la producción de información estadística, obteniendo beneficios tales como:

- Contribuir al fortalecimiento de la credibilidad, integridad y transparencia de las estadísticas.
- Desarrollar e intercambiar las "mejores prácticas" para la producción estadística.
- Fortalecer la relevancia de las estadísticas para el seguimiento de políticas públicas.
- Integrarse dentro de un sistema coordinado de métodos y herramientas establecidas internacionalmente.
- Formalizar la calidad de las estadísticas producidas por la entidad responsable de la OE.
- Mantener el nivel de calidad óptimo, mediante el seguimiento periódico de los procesos estadísticos.

Las operaciones estadísticas evaluadas en 2013 y 2014 fueron:

- Reporte Mensual de Variables Trazadoras del Sistema del Subsidio Familiar (Población) y Estadísticas de Recurso Humano de las Cajas de Compensación Familiar.
- En la vigencia 2013, fueron evaluadas las operaciones estadísticas de Cobertura en Servicios Sociales e Infraestructura. Lo anterior, en desarrollo del análisis y evaluación de la calidad de las operaciones estadísticas, a través de la cual se verificó el cumplimiento de los requisitos de calidad. Registrando la valoración cuantitativa y cualitativa de cada uno de los requisitos de calidad según los tipos de operación estadística, así mismo, la Comisión de Expertos Independientes – CEI registró los hallazgos, recomendaciones y observaciones evidenciadas durante el proceso de evaluación. Nuestra Entidad obtuvo la Certificación del Aseguramiento de la Calidad de la Información Estadística con tipo (C), con una vigencia de un (1) año.

## UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

Banco de Proyectos: la Unidad constituyó formalmente su banco de programas y proyectos con el propósito de incrementar sus capacidades institucionales en la gestión basada en proyectos, durante la vigencia 2013 se adelantaron 2 convocatorias internas para la formulación de nuevos proyectos de inversión a financiarse con recursos del PGN; como producto de las cuales se formularon tres nuevos proyectos de inversión para la vigencia 2015, los cuales tienen la viabilidad técnica del Ministerio del Trabajo y se encuentran en proceso de validación por parte de DNP.

*Plan estadístico Institucional:* la Unidad formuló el plan estadístico institucional, el cual se está implementando, mediante ocho operaciones estadísticas propias y cuatro de otras fuentes e indicadores que permiten hacer seguimiento y determinar avances en la gestión y en el desarrollo de cada uno de los procesos del Sistema Integrado de Gestión.

Con la implementación del plan estadístico institucional, la Unidad ha logrado contar con información permanente sobre el comportamiento del registro de las organizaciones solidarias en las diferentes cámaras de comercio del país, contando con reportes mensuales sobre nuevas inscripciones. Para fortalecer estos datos estadísticos la Unidad ha adelantado mesas de trabajo con CONFECÁMARAS y con el Ministerio de Comercio para fortalecer y especializar el Registro único Empresarial y Social con el fin de responder a las necesidades de información y seguimiento al sector de acuerdo a sus especificidades.

Adicionalmente se formalizó alianza estratégica con Superintendencia de Economía Solidaria, con el fin de compartir información estadística del sector de la economía solidaria que permita la toma de decisiones y la formulación de planes y proyectos para el fortalecimiento del sector.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

### Archivo Sindical

Se ampliaron los campos a indexar para los depósitos de cambios Juntas Directivas, Convenciones Colectivas, Pactos Colectivos y Contratos Sindicales. Lo anterior permitirá realizar búsquedas con referencias cruzadas que ayuda a la respuesta a usuarios así como la obtención de datos estadísticos y la certificación con firma digital de la información de cambios de Juntas Directivas.

Hoy en día los documentos retirados del Hotel Hilton, anterior lugar de custodia de los expedientes de Archivo Sindical, han sido organizados, depurados e indexados. Actualmente se está organizado nueva documentación que se encontraba en las bodegas del antiguo Ministerio de la Protección Social, de donde se recogieron más de 34 metros lineales y los cuales están siendo intervenidos para su inclusión en los cuadernillos anexos, de acuerdo a la directriz del Archivo General de la Nación.

Una de las dificultades actuales del proyectos son los documentos que en su momento no fueron enviados al Archivo Sindical por parte de las Direcciones Territoriales, ya que estos deben ser incorporados a sus expedientes originales y esto retrasa los tiempos de cierre y organización del cuadernillo anexo.

En ese sentido, se está estudiando la incorporación de un sistema de estampa cronológica con fines probatorios (certicámara) que a su vez se interrelacione con el Sistema Integrado de Información que el Ministerio del Trabajo está construyendo actualmente, y que permitirá la migración de la información así como la atención en línea de las solicitudes de los usuarios, tanto en la expedición de copias como en certificaciones.

### **Herramienta Estadística**

Como parte de la optimización de los procesos, se ha trabajado en el mejoramiento de la herramienta que permite la captura y administración de la información estadística reportada por las Direcciones Territoriales de forma mensual. Este mejoramiento se enfocó en establecer mecanismos que permitieran el registro de la información de una manera más controlada además de ir apoyada en procesos de verificación y seguimiento de ésta desde las Direcciones Territoriales y desde la Subdirección de Gestión Territorial.

Básicamente, fueron implementadas validaciones que permiten establecer la coherencia entre las cifras en los diferentes ítems con el fin de facilitar el proceso de revisión de la información desde las Direcciones Territoriales y asegurar que los datos registrados fueran correctos, tal es el caso del número y valor total de las sanciones sumará igual a las sanciones reportadas por actividad económica; el valor de las sanciones con los valores reportados a los diferentes fondos (SENA, Riesgos y Pensiones); y el número de averiguaciones que terminaron en proceso sancionatorio incluido en el número de investigaciones iniciadas en el mes, entre otras.

Las validaciones fueron incluidas en la herramienta que permite la recolección de la información, de esta forma, cada vez que hay un error al ingresar la información se dispara una alerta visual en donde resalta las celdas que contienen los valores que no coinciden e indica en un mensaje el error que se presenta para facilitar al usuario la revisión.

Producto de esto, al interior de las Direcciones Territoriales, se ha agilizado la revisión de la información que reportan cada una de las inspecciones y se han modificado los procesos de recolección y consolidación de la información, estableciendo a su vez cuatro puntos de control en la revisión de la información.

Por otro lado, fue modificado el Administrador de cada Dirección Territorial, con el fin de facilitar de una manera más amigable el acceso a la información que les permita realizar los reportes tales como indicadores de gestión, compromisos del plan de acción y demás solicitudes que les sean realizadas.

En el marco de la ejecución de las actividades propias de la oficina de planeación, se identificó la necesidad de desarrollar aplicativos que facilitaran no solo la gestión institucional, sino también generar herramientas que dieran solución a necesidades de la ciudadanía y permitieran mantener espacios de participación ciudadana en la gestión institucional:

### **Aplicativo MinTrabajo Cuenta**

Se desarrolló y puso en marcha el aplicativo Min trabajo Cuenta. Esta es una herramienta diseñada para que los ciudadanos lleven en sus teléfonos, Tablet o computadoras toda la información actualizada de noticias, actividades e indicadores de gestión que realiza el Ministerio del Trabajo, asimismo se habilitó un espacio llamado conversemos para que los ciudadanos dejen sus ideas, sugerencias o aportes a fin de ser analizados por la alta dirección.

### **Calculadora laboral**

El Ministerio del Trabajo cuenta con una herramienta para los Ciudadanos denominada Calculadora Laboral, la cual es una herramienta pedagógica de fácil uso, con la que todos los trabajadores y empleadores de Colombia podrán conocer y comprobar sus respectivos derechos y deberes en materia salarial; generar estimativos de liquidación de prestaciones sociales y simular las provisiones mensuales que los empleadores deben tener en cuenta al contratar un trabajador.

### **Hoja de vida E-Labora**

Para facilitar la vida a los colombianos que buscan trabajo y puedan ceñirse a los requerimientos del mercado laboral, el Ministerio del Trabajo lanzó E-labora, servicio libre y gratuito, mediante el cual se orienta correctamente cómo diligenciar una hoja de vida. Este nuevo servicio le permite al

ciudadano conocer las disposiciones y normas a seguir en la elaboración de un perfil laboral, y a través de un formato legal que se encuentra en la web del Ministerio [www.mintrabajo.gov.co/e-labora](http://www.mintrabajo.gov.co/e-labora), entrega los lineamientos para iniciar los trámites respectivos y así se pueda aplicar a las diferentes oportunidades laborales.

### **Sistema Integrado para la Planeación y Gestión Estratégica – SIPGES**

SIPGES fue diseñado por la Oficina Asesora de planeación del Ministerio del Trabajo con el fin de dar respuesta a los retos y necesidades de la entidad en materia de programación y seguimiento a la ejecución física anual. Con base en los requerimientos legales para la planeación, la experiencia y lecciones aprendidas del equipo, y gracias a un trabajo de identificación de buenas prácticas, se concibió una herramienta que permite mejorar la planeación, el desempeño y cumplimiento de la entidad, al tiempo que hace más fácil para cada uno de los usuarios del sistema, y en particular para todas las dependencias y territoriales, la labor de programación, reprogramación y seguimiento a la ejecución de los planes de acción anuales. A través del SIPGES se fortalece el ejercicio de programación anual de la entidad, en todos sus aspectos y para todos sus usuarios, logrando:

- Mayor Coherencia (alineación y articulación de los planes)
- Mayor Coordinación (entre sistemas y actores de nivel central y territorial)
- Sistematización (fácil seguimiento del plan)
- Mayor Interactividad (correos y trazabilidad)
- Transparencia

La herramienta SIPGES es parte de la respuesta que, desde la Oficina Asesora de Planeación, se da los requerimientos de la política de eficiencia administrativa, y en general del mejoramiento de los procesos, tal como lo plantea el nuevo modelo integrado de planeación y gestión.

### **Sistema de la Biblioteca Virtual del Trabajo**

Para la divulgación de los distintos estudios e investigaciones se desarrolló el sistema de la Biblioteca Virtual del Trabajo, el cual se encuentra publicado en el sitio web del Ministerio, donde se pueden publicar no únicamente los estudios realizados por el Ministerio sino que diversos usuarios (universidades, entidades públicas y privadas) podrán publicar sus investigaciones relacionadas con el trabajo en Colombia.

## **8.1.2 Sistemas de información**

### **MINISTERIO DEL TRABAJO**

La oficina de TIC del Ministerio y de conformidad con lo establecido en el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, inició la construcción del Sistema Integrado de Información para el Ministerio del Trabajo, basado en una arquitectura por procesos y compuesto en su primera etapa por siete (7) Subsistemas de información que satisfacen las necesidades misionales.

La construcción de este Sistema Integrado de Información se firmó en Noviembre de 2013 y empezó con la adquisición de novecientas (900) Tablets para los inspectores de Trabajo en las direcciones territoriales, construyendo paralelamente los siguientes subsistemas:

- Empleo
- Inspección Vigilancia y Control - IVC
- Riesgos Laborales - RL
- Atención al ciudadano
- Gestión documental
- Trámites y servicios
- Gestión Jurídica

Logrando a la fecha con el Sistema Integrado de Información los siguientes resultados:

- Se cuenta con el servicio de arrendamiento (“hosting”) de los componentes hardware y software junto con los canales de conectividad e internet.
- Se cuenta con el Plan y cronograma del proyecto, los documentos de estrategias y recomendaciones para control de cambios y de comunicaciones y el plan y estrategias para realizar la migración del módulo Sistema de Información Laboral del subsistema de Empleo.
- Se terminó el levantamiento de requerimientos de los siete subsistemas, realizando a su vez la validación con los funcionarios del Ministerio.
- Se realizó el diseño, programación, pruebas, capacitación y despliegue de los subsistemas de Inspección, Vigilancia y Control, Atención al Ciudadano, Gestión Documental y Automatización de Trámites. Los subsistemas de Riesgos Laborales, Empleo y Gestión Jurídica están en proceso de desarrollo.
- Se diseñó el portal de información del Sistema disponible en la página Web del Ministerio del Trabajo.
- Se realizó la capacitación y los procesos de sensibilización y gestión del cambio a los inspectores de las territoriales y se les entregaron las tabletas adquiridas para el apoyo a sus actividades de inspección.

Se puso en funcionamiento 20 reportes para la entidad con información de las bases de datos de PILA, RUAF y DISCAPACIDAD, esenciales para el desarrollo de las funciones de varias de las dependencias del Ministerio.

En cuanto al marco de trabajo de la oficina de TIC, se complementó la visión tecnológica de la oficina con la generación de lineamientos y políticas de TIC para la entidad y planteando un nuevo proyecto de inversión para el periodo 2015-2016-2017, el cual busca complementar los subsistemas obtenidos en la primera fase del sistema integrado de información con nuevos proyectos de ámbito nacional que permitirán llegar al Ministerio del Trabajo a todo el país, basado en las políticas de Teletrabajo, integración del sector Trabajo y fortalecimiento del empleo.

Adicionalmente se elaboran los proyectos de resolución para confidencialidad de la información, constitución del *comité anti-tramites* y *Gobierno Electrónico GEL*, y la creación del comité de Eficiencia Administrativa y Cero Papel.

### **SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR - SSF**

El proyecto de inversión de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones “*MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACION DE LA SSF PARA EFECTUAR LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL HACIA LOS ENTES VIGILADOS A NIVEL NACIONAL*” estableciendo como principales actividades:

1. Implementar las políticas, herramientas, procesos, procedimientos y metodologías necesarias para el desarrollo de las tecnologías de información de la Superintendencia del Subsidio Familiar:

Definición del plan de gestión de seguridad de la información (PGSI) para la Superintendencia del Subsidio Familiar. Este proceso se encuentra en la fase de inicio y el alcance del mismo se estableció como:

- Revisión y ajustes de las políticas de seguridad actuales y documento con la definición de las políticas de seguridad de la información actualizadas.
- Evaluación del riesgo y matriz de riesgos.
- Normas y procedimientos a implementar para el adecuado tratamiento de los riesgos.
- Objetivos de control y los controles a implementar.
- Plan de tratamiento de riesgos

- Plan de Continuidad del Negocio ajustado a las condiciones técnicas y de las funciones de Superintendencia de Subsidio Familiar.

Desarrollo e implementación de estándares de gobernabilidad de TI de la Superintendencia del Subsidio Familiar., el cual se encuentra en etapa contractual. Los productos esperados para este proceso son:

- Definición y elaboración de estándares para el proceso “Gestión de Proyectos de TI”
  - Desarrollo e implementación de estándares para el proceso de “Gestión de Terceros”
  - Desarrollo e implementación de estándares del proceso de “Gestión de Servicios de TI”
2. La adquisición de software y desarrollo por terceros, la realizar mejoramientos y labores de sostenibilidad de la infraestructura en la que se soporta el sistema de información de la entidad,

Se adquirió una solución integral de gestión documental con la adquisición de la herramienta eSigna. Este software cubre la totalidad del ciclo documental de correspondencia y se encuentra en la etapa de pruebas e implementación.

Adquisición e Implementación de una solución para la validación, recepción y cargue en línea de los datos reportados por los vigilados, la implantación de una solución de software que permite la recepción, validación y cargue en línea de los datos que deben reportar las Cajas de Compensación a la Superintendencia. El reporte se realiza en estructuras XML y con firma digital, el sistema valida en línea, presenta reporte de inconsistencias y cuando se realiza el envío oficial, almacena los datos en una base de datos relacional soportada en el motor SQL Server.

Adquisición de una herramienta (software) de inteligencia de negocios y elaboración e implementación de una solución de inteligencia de negocios para el procesamiento y análisis de los datos reportados por los vigilados, software que permite la generación de información y el análisis de la misma de manera ágil, eficiente por parte de los diferentes niveles estratégicos y directivos de la entidad. El sistema presenta reportes dinámicos detallados, consolidados y tableros de control.

### 3. Optimización del portal corporativo y utilidades web,

Se cuenta con infraestructura de almacenamiento y realización de copias de respaldo (backup) con la ETB, donde la solución de almacenamiento SAN con mayor capacidad de almacenamiento y de herramientas para la realización de copias de respaldo bajo un esquema más rápido y seguro. Dicha infraestructura incluye: i) Sistema de almacenamiento, ii) Sistema de almacenamiento de copias de respaldo y iii) Licencias de backup para la herramienta Dataprotector

Actualización de licenciamiento, se adquirieron licencias de Oracle, actualización de antivirus, licencias Microstrategy, licencias Lotus, actualización y soporte de las herramientas Isolucion, almacén e inventarios y nómina.

Adquisición de equipos de cómputo y otro tipo de hardware se renovó gran parte del parque computacional de la entidad:

Actualización de la solución de telefonía de la Superintendencia - Planta SIEMENS y software de administración, la solución de telefonía de la entidad a una plataforma completamente IP denominada “Comunicaciones Unificadas”. Con esta arquitectura se incluyeron servicios de voz y videoconferencia bajo estaciones de trabajo de última tecnología y con software de administración y tarificación que permite funcionalidades como IVR, encuestas, CALL CENTER y generación de múltiples reportes de apoyo.



Servicios de un DATA CENTER en carácter de COLOCATION y de los servicios de comunicaciones relacionados. Con el objeto de mejorar las condiciones de seguridad, confiabilidad y continuidad de la infraestructura central de cómputo de la entidad, se cuenta con un DATA CENTER externo, el cual fue adjudicado a la Empresa de Teléfonos de Bogotá –ETB-. Con esta contratación se garantiza una continuidad del negocio del 99.997% y se da cumplimiento a las normas nacionales e internacionales en la materia y se subsana el hallazgo de la Contraloría General de la República que indicaba que las instalaciones actuales del centro de cómputo de la entidad eran ineficientes e inseguras.

4. Mantenimiento y soporte de infraestructura tecnológica.

Contratación del servicio de mesa de servicio y mantenimiento preventivo y correctivo de los recursos computacionales para la Superintendencia del Subsidio Familiar

Se realizaron dos procesos contractuales para la prestación de este servicio. El segundo de ellos incluyó vigencias futuras y con esta contratación se garantiza la cobertura de esta infraestructura hasta el mes de julio de 2014.

**ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES**

En COLPENSIONES se adelantó la instalación de la infraestructura tecnológica y la migración de aplicaciones a los nuevos centros de datos principal y alterno, adquiridos mediante el contrato 09 de 2014. Para tal fin, se desarrolló un plan que contempla cada una de las actividades requeridas dentro de la fase de implementación: instalación y configuración de aplicaciones, diseño y ejecución de pruebas unitarias, pruebas de usuario y migración de información.

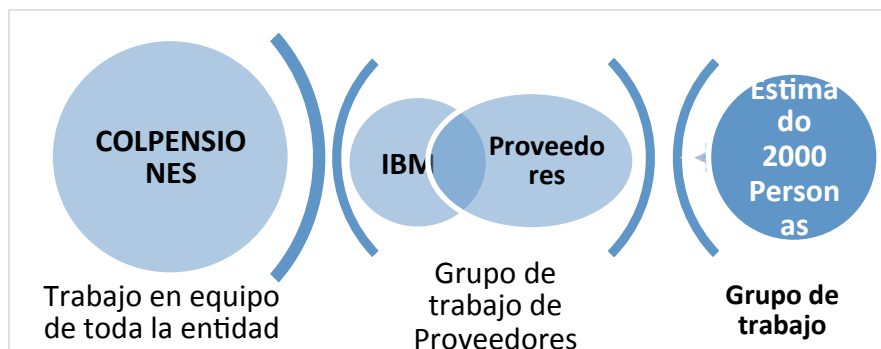
**Ilustración No 28 Fase de implementación al nuevo DATACENTER**



Fuente: Noveno informe mensual de cumplimiento a los autos 110 y 320 de 2013 presentado a la honorable corte constitucional

El día 12 de abril de 2014 se realizó la primera prueba de usuario, cuyo objetivo fue probar la estrategia de migración de los servicios del centro de datos principal al nuevo centro de datos en IBM. En esta prueba participaron líderes de infraestructura, líderes técnicos y funcionales, proveedores de los servicios de TI, el nuevo proveedor del centro de datos IBM, así como todos los funcionarios de la entidad en su rol de usuarios.

**Ilustración No 29 Participantes de la primera prueba de usuarios sobre el nuevo centro de datos IBM**



Fuente: Décimo informe mensual de cumplimiento a los autos 110 y 320 de 2013 presentado a la honorable corte constitucional

Durante la ejecución de las pruebas se presentaron incidentes de funcionamiento de la plataforma informática de Colpensiones. Para la mayor parte de éstos se pudo identificar la causa raíz y se procedió a su solución en el transcurso de la prueba. Igualmente, se evidenciaron incidentes que no fueron solucionados durante la prueba, para los cuales se desarrolló un plan de acción con el fin de solucionarlos antes de la ejecución de la segunda prueba.

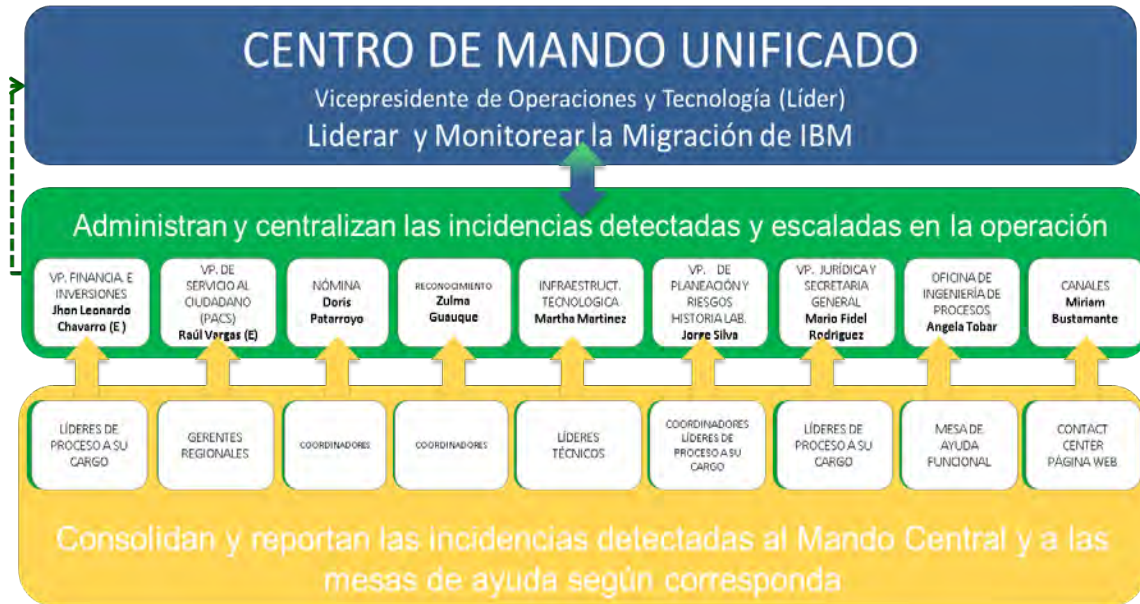
En paralelo con la implementación de estos centros de datos, durante el mes de marzo se dispuso un afinamiento de servidores de aplicaciones y de base de datos, que permitió acelerar el procesamiento masivo de alrededor de dos millones doscientos mil extractos de historia laboral.

Durante el mes de abril comenzó el envío de los extractos generados a los afiliados, el cual fue priorizado por grupos para efectuar una distribución más inteligente.

El pasado 10 de mayo de 2014 se realizó una prueba de migración, con la participación de todos los funcionarios de Colpensiones, cuyo objetivo era validar la nueva estrategia de servicios del centro de datos principal que permitiera, de un lado, suministrar el procesamiento de información requerido por Colpensiones y, de otro lado, garantizar la funcionalidad del nuevo centro de datos en IBM en cuanto a su infraestructura física, lógica y de comunicaciones. Es importante señalar que la prueba en mención hace parte de un conjunto de pruebas que se realizaron en el marco del proyecto de migración a los nuevos centros de datos de Colpensiones. En ese sentido, esta prueba corresponde a la segunda sesión ejecutada con la participación de todos los funcionarios de Colpensiones. Durante la primera sesión, realizada el 12 de abril de 2014, se identificaron incidencias que llevaron a la formulación de estrategias que aseguraran un óptimo desempeño de los sistemas de información durante la sesión del 10 de mayo de 2014.

Una de las principales estrategias implementadas fue el establecimiento del Centro de Mando Unificado (CMU). Este CMU tuvo como fin administrar las incidencias identificadas durante la Migración de los centros de datos que contempló el programa de pruebas y la puesta en producción. El CMU fue conformado por el Vicepresidente de Operaciones y Tecnología, y nueve integrantes de áreas funcionales, consideradas de alto impacto para la migración. En el siguiente gráfico se detalla la estructura funcional del Centro de Mando Unificado.

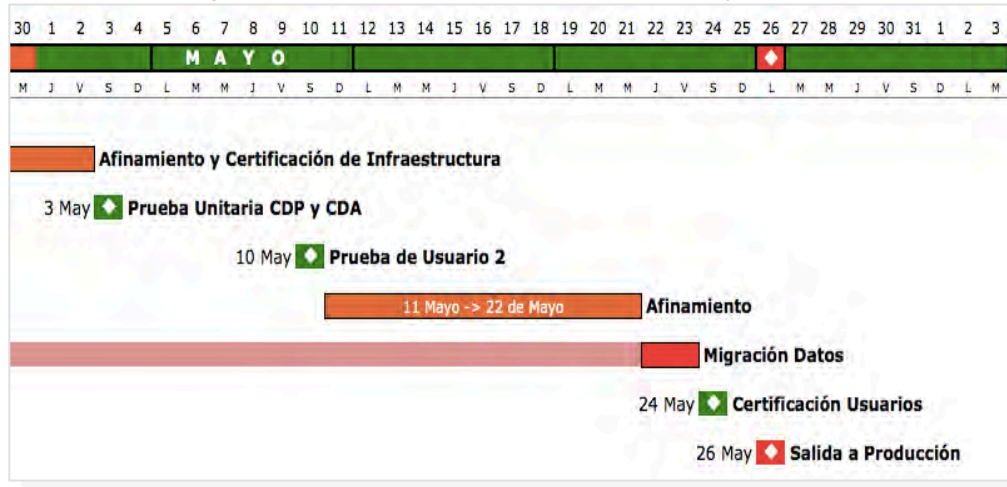
**Ilustración 30 Estructura del Centro de Mando Unificado**



Fuente: Décimo primer informe mensual de cumplimiento a los autos 110 y 320 de 2013 presentado a la honorable corte constitucional

A continuación se presenta el cronograma del proyecto de migración a los nuevos centros de datos de Colpensiones, posterior a la prueba del 12 de abril de 2014. Es importante señalar que las pruebas realizadas involucraron los servicios de operación, monitoreo y administración del centro de datos, servicios de bases de datos, aplicaciones, acceso al centro de datos por parte de las oficinas de Colpensiones, canales de comunicación en el Centro de Datos Principal - IBM (CDP) e integración con terceros. Adicionalmente, se comprobó el funcionamiento de los ambientes productivos de los terceros, integrados con los nuevos ambientes productivos de Colpensiones en el Centro de Datos Principal - IBM.

Ilustración 31 Programación de pruebas de usuarios, unitarias y certificación de usuarios



Fuente: Décimo primer informe mensual de cumplimiento a los autos 110 y 320 de 2013 presentado a la honorable corte constitucional

El Centro de Mando Unificado realizó el seguimiento de los incidentes presentados durante la prueba del 10 de mayo de 2014, asociando una valoración del impacto a cada uno de ellos en el momento en el que fueron reportados. El impacto estuvo relacionado con el riesgo que representaba el incidente para la operación normal de Colpensiones. En este sentido es de resaltar

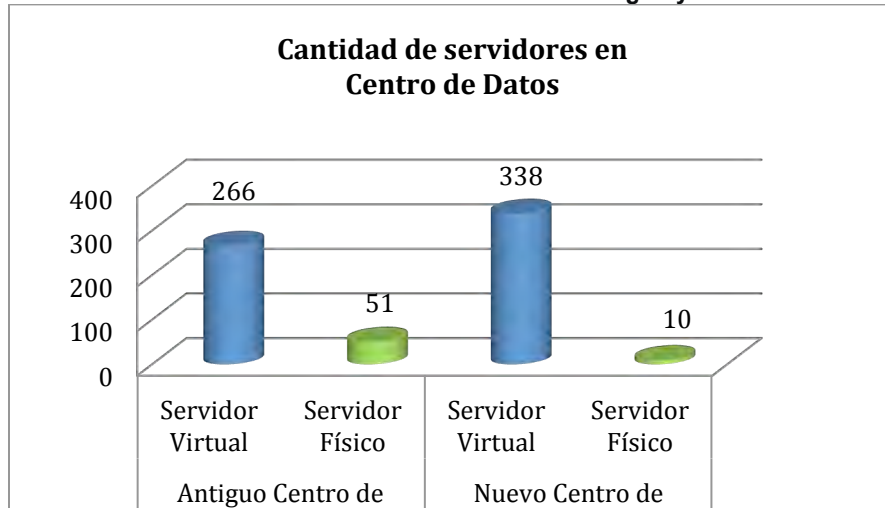
que del total de los incidentes identificados, la Vicepresidencia de Operaciones y Tecnología logró administrar el 98% de forma exitosa, quedando un 2% asociado al funcionamiento de los Afiches Electrónicos, servicio de bajo impacto en los Puntos de Atención al Ciudadano.

A partir del 26 de mayo de 2014 se dio inicio a la operación en producción en el Centro de Datos Principal y Centro de Datos Alterno – IBM, en donde se han adelantado las actividades tendientes al afinamiento de la plataforma tecnológica propias de una migración de centro de datos, así como la atención y solución de incidencias que fueron resueltas en la medida en que se fueron presentando, lo que ha permitido mantener la operación normal de la entidad.

La fase de operación está enmarcada, por un lado, en que Colpensiones cuente con los servicios tecnológicos que permitan cubrir las necesidades de procesamiento de información que actualmente demandan los procesos misionales de la entidad. Por otro lado, con los nuevos Centros de Datos se podrá garantizar actualizaciones en las plataformas que permitan modificar ágilmente la infraestructura para responder a las necesidades del negocio. Estas características no eran permitidas en los anteriores Centros de Datos que tenía Colpensiones.

Se presenta el comparativo de la cantidad de servidores que se contaban en el antiguo centro de datos frente a los que se tienen actualmente.

Ilustración 32 Diferencia de cantidad de servidores en el antiguo y el nuevo centro de datos



Fuente: Décimo segundo informe mensual de cumplimiento a los autos 110 y 320 de 2013 presentado a la honorable corte constitucional

La disminución de servidores físicos se logró gracias a la implementación de servidores con mayor capacidad de procesamiento y memoria, arrojando como resultado directo la simplificación de la administración de la plataforma tecnológica. Esta estrategia tecnológica permitirá, en el mediano plazo, alcanzar beneficios como: el incremento en los niveles de servicios, la estandarización en los procesos, una mayor rapidez en la implementación de nuevos servicios y el monitoreo integral de los servicios del centro de datos.

En Conclusión, a nivel nacional se comprobó la efectiva y oportuna entrega de los servicios en condiciones controladas permitiendo validar la funcionalidad de los mismos y la nueva estrategia de servicios de centro de datos principal que suministra el procesamiento de información requerido por Colpensiones.

### SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

En 2013 el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) le otorgó a la Entidad dos certificaciones de Calidad a las operaciones estadísticas: 'Tendencias Ocupacionales a nivel Nacional y Regional' y 'Registro de la Formación Profesional'. El mayor grado de excelencia lo logró la primera certificación que alcanzó una calificación tipo A, con vigencia de tres años; mientras que la segunda obtuvo la calificación tipo B, con vigencia de dos años.

Como parte de la Política General de Calidad, se identifican unas variables relevantes (que son consistentes con las condiciones del registro calificado y de la acreditación de programa), un marco de seguimiento y de mejoramiento, y una programación de la estrategia que busca que en 2020 el SENA esté en condiciones de presentarse a la acreditación institucional y que sea la mejor institución de formación para el trabajo en América Latina.

La estrategia de alta calidad del SENA tiene tres niveles de acción que buscan mejorar el cumplimiento de la Cadena de Valor y la definición de dimensiones de acreditación: 1) la definición de un marco general de la estrategia de alta calidad, 2) la revisión de las condiciones de calidad de los registros calificados y 3) la acreditación de programas e institucional.

El marco general de la política de Alta Calidad de la institución se basa en: 1) la construcción de un sistema de información y monitoreo que incluye indicadores y un ranking de centros, 2) el seguimiento por parte de la Dirección General y las Direcciones Regionales a esta información, 3) el diseño de planes de mejoramiento, informes de gestión y planes operativos, y 4) la incorporación de esta información en la toma de decisiones.

La batería de los indicadores construidos como elemento instrumental de la política tiene como objetivo facilitar el seguimiento y evaluación de la gestión del SENA, y proporcionar elementos objetivos de competencia entre los Centros de Formación y la Regionales que promuevan la excelencia y alta calidad de los procesos y los servicios que ofrece la entidad. Entre los indicadores está el puntaje en las pruebas Saber Pro, el porcentaje de certificados, el clima organizacional, el nivel educativo de los instructores, un índice de evaluación de la infraestructura, el tiempo de respuesta a las empresas, los ingresos de los egresados, y los empleos generados por los proyectos del Fondo Emprender.

Con el fin de constituir un sistema que promueva la autoevaluación y el mejoramiento continuo de la calidad se ha implementado un sistema de seguimiento sobre los indicadores que incluye:

1. El seguimiento de la Dirección General a los resultados regionales y a la evolución de los resultados.
2. Seguimiento de la Dirección Regional que emitirá reportes a la Dirección General.
3. La elaboración de un documento de lineamientos sobre políticas específicas de calidad y de mejores prácticas por parte de la Dirección General.
4. La competencia entre Centros de formación y regionales que son ubicados en un ranking nacional y cuyo desempeño depende de su evolución en el ranking por encima del resultado del indicador.
5. La amplia difusión de los resultados que serán publicados en los Centros en un lugar visible con una actualización mensual, y en la página web del SENA para la consulta general de estos.

La Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo del SENA comparte con los Centros de Formación y las Regionales un visor de consulta a los indicadores, genera reportes nacionales sobre los resultados de los indicadores y le presenta al Comité Directivo la evaluación de los indicadores haciendo uso de mapas.

En cuanto a la Acreditación Institucional el SENA se han propuesto la siguientes meta operativas: 1) seis programas acreditados en 2014 y la elaboración de un plan operativo de alta calidad. La entidad evaluará la posibilidad de incluir más programas en el segundo semestre de 2014, 2) la acreditación de todos los programas con registro calificado directo en 2016, 3) la acreditación del 30% de los programas del SENA incluidas las ampliaciones de registro en 2018 (corresponde a la mitad de los registros calificados necesarios para la acreditación institucional); 4) en 2020 se debe tener los 60% de los programas del SENA, incluidas las ampliaciones de registro en cada uno de los Centros del SENA.

#### **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias ha realizado una importante labor de posicionamiento de la entidad y de gestión de alianzas estratégicas que le han permitido afianzar, fortalecer y acrecentar el sector solidario en todas sus formas asociativas.

**Sistemas de Gestión:** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, tiene como meta para el segundo semestre de la vigencia 2014 obtener la certificación de su Sistema de Integrado de Gestión en lo cual ha logrado un importante avance en implementación, herramienta estratégica que le permita consolidarse como nueva y moderna entidad, más dinámica en la ejecución de políticas de fomento y fortalecimiento de la asociatividad solidaria.

**Fortalecimiento de la Planta:** la Entidad coherente con el fortalecimiento de su gestión misional, presentó un estudio para crear 5 unidades regionales y fortalecer la planta central, buscando pasar de 64 servidores públicos que actualmente laboran en la Unidad a 104. El estudio obtuvo la aprobación del Ministerio de Trabajo, la viabilidad técnica y financiera del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, quedando pendiente la firma del decreto por parte de la Presidencia de la República, último paso para hacer efectiva la reestructuración gestionada.

### 8.1.3. Construcciones

#### **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA**

El SENA adelanta la construcción, ampliación y modernización de ambientes de aprendizaje con el fin de seguir acercando las oportunidades de formación a miles de colombianos. La preocupación por ofertar formación de calidad implica contar con instalaciones excelentes, por ello el SENA está construyendo 15 nuevos Centros, de los cuales 4 se encuentran en etapa de edificación:

- Se destaca el Centro para la Construcción y la Madera, en Cazucá, Bogotá, que contará con un área construida de 14.621 metros cuadrados. Esta sede tendrá capacidad para 10 mil aprendices en formación Titulada y 80 mil en formación Técnica.
- Avanza el proceso de construcción del nuevo Centro de Diseño Tecnológico Industrial (CDTI), ubicado en el sector de Aguablanca en Cali, una de las zonas de mayor vulnerabilidad y desempleo juvenil de la capital Vallecaucana.
- El Centro de Servicios en Salud, focalizará su gestión en los programas de Deporte, Recreación y Actividad Física. Estará ubicada en el Barrio Manrique, sector El Pomar, de Medellín. Será el primer Centro Tecnológico del Deporte, la Recreación y la Actividad Física de la ciudad y contará con uno de los laboratorios fisiológicos más innovadores de Latinoamérica.
- El Centro de Formación Especializada en Hidrocarburos y Desarrollo Agroindustrial, que permitirá ofrecer formación especializada en hidrocarburos. Está ubicada en la cabecera municipal de Puerto Gaitán en el Meta, tendrá un área de 20.320 metros cuadrados y con ella se espera beneficiar a 2.500 aprendices en formación Complementaria y 450 en formación Titulada.

Adicionalmente, el SENA está adecuando 6 TecnoAcademias en Nariño, Caldas, Risaralda, Santander, Tolima y Valle, así como 11 laboratorios de bilingüismo en Atlántico, Bolívar, Cauca, Quindío, Risaralda, Santander, Chocó, Caldas, Bogotá, Magdalena y Valle, con estas avanzadas herramientas pedagógicas y el apoyo de los voluntarios de Bilingüismo, tanto aprendices como instructores pasarán de nivel A1 (Principiante) a B2 (Pre intermedio) y estarán en capacidad de atender las demandas del sector productivo que están en proceso de apertura a mercados internacionales.

De igual forma, adelanta la adecuación de 32 bibliotecas y 39 escenarios deportivos

#### **AULAS ITINERANTES E INTERNET**

En el marco de la calidad de la Formación Profesional Integral, el SENA identificó la necesidad de brindar conectividad a las aulas móviles sin vehículo. De esta forma se han constituido Aulas Itinerantes, las cuales brindan acciones de Formación, en cualquier localidad del territorio nacional donde no se cuenta con conectividad. Es así que durante el periodo julio 2013 – mayo 2014 se implementaron 13 aulas itinerantes; ubicadas actualmente en las Regionales: Caquetá, Cundinamarca, Guajira, Norte de Santander, Amazonas, Nariño, Tolima y Vichada. Se creó la estrategia Internet Libre, con el ánimo de proporcionar conectividad a 152 sedes, permitiendo a la comunidad SENA el acceso a internet en zonas comunes, de alta densidad de aprendices, instructores y visitantes, por medio de sus dispositivos personales (computadores portátiles, celulares, tabletas, entre otros).

## 8.2 IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MINISTERIO DEL TRABAJO

Ilustración No 33 Mapa de Procesos Mintrabajo



Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora de Planeación

En Junio del 2012, el Ministerio del Trabajo inició la implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad, el cual es un conjunto articulado de herramientas de gestión de los subsistemas: Gestión de Calidad, Control Interno, Desarrollo Administrativo y Gestión ambiental; que permite el logro de los objetivos institucionales; el cumplimiento de los fines esenciales del estado; el mejoramiento de la calidad y de los servicios a cargo de la entidad.

El Sistema Integrado de Gestión tiene como finalidad orientar y fortalecer la gestión del Ministerio; direccionar, articular y alinear conjuntamente los requisitos de la norma del sistema de calidad, con la dirección estratégica de la entidad, con el fin de garantizar su eficiencia, eficacia, transparencia, efectividad y la optimización de recursos.

Producto del compromiso de la Alta Dirección en el segundo semestre del año 2013, se inició con el plan que tenía por objetivo el cierre de brechas documental y el fortalecimiento del componente de su divulgación. Para esto se dispuso de diferentes herramientas de apoyo y soporte, tales como el correo institucional del SIG y el gestor documental del Sistema Integrado de Gestión.

Adicional a lo anterior, en el mismo periodo, se desarrolló un programa de capacitaciones, talleres y reuniones en materia de calidad, junto con un plan de visitas a nivel nacional para el fortalecimiento y articulación de las direcciones territoriales y oficinas especiales, con el fin de establecer lineamientos para la implementación, seguimiento y reporte de información de indicadores, riesgos, acciones correctivas y preventivas, la creación de los subcomités del Sistema Integrado, la verificación y validación de los procedimientos entre otros. Estas acciones contaron con una cobertura de más de 600 funcionarios, contratistas y gestores del sistema tanto en el nivel central como territorial.

Para el Subsistema Ambiental se implementó el uso de Puntos Ecológicos para la sede central del Ministerio y las Direcciones Territoriales, y en cumplimiento de la política presidencial de Cero Papel se han realizado capacitaciones en gestión documental, planillas de correspondencia, se llevó a cabo la fase de implementación que incluye la construcción y/o ajuste de la documentación de acuerdo con los requisitos de los subsistemas que componen el Sistema Integrado de Gestión



(Modelo Estándar de Control Interno - Calidad- Gestión Ambiental - PIGA), así como la actualización de los manuales y documentación para garantizar el mejoramiento continuo de acuerdo a los requisitos de las Normas NTC-ISO 9001-2008 y NTC-GP1000-2009 y su interrelación con los modelos MECI y PIGA, entre otras directrices.

Igualmente, en la vigencia 2013 se realizaron Auditorías Internas de calidad en los procesos caracterizados y en la totalidad de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.

En el primer semestre del 2014, con el fortalecimiento del Grupo del Sistema Integrado de Gestión, se comienza la implementación y mejoramiento continuo del Sistema, revisando y validando los mecanismos de seguimiento y medición, la identificación de los controles de cada riesgo, los procesos, procedimientos y las acciones correctivas, preventivas y de mejora constitutivas del accionar del Ministerio del Trabajo.

Producto del accionar y del trasegar de los equipos de Calidad y como resultado del ejercicio de implementación del sistema se ha observado el empoderamiento por parte de los funcionarios y contratistas en el cumplimiento de las políticas, relacionadas con aspectos misionales del Ministerio, es así que como validación del mismo se realizó la preauditoría de certificación a los procesos en el Nivel Central y ocho (8) Direcciones Territoriales, entre el 19 y 30 de Mayo del 2014, y se espera en el mes de Julio de 2014 realizar la Auditoría de certificación del Sistema de Gestión de Calidad de acuerdo con las normas NTC GP1000:2009 e ISO 9001:2008 o su equivalencia de la versión nacional e internacional

Finalmente, entre otras actividades de Planeación, Diseño, Documentación e implementación del Sistema se puede señalar que:

1. Se fortaleció el componente de divulgación teniendo disponible un correo institucional del SIG, por medio del cual se comunica a toda la planta del Ministerio acerca de las novedades y estado actual del SIG; así mismo en la página Web de la entidad, en el link: <http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/institucional/sistema-integrado-de-gestion-sig.html>, donde se ingresa a la mesa de ayuda, y se mantiene actualizado el registro documental del SIG,
2. Se han realizado campañas de socialización y capacitación a los Gestores del Nivel Central, Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.
3. Se elaboró y socializó el código de ética del Ministerio a todos los funcionarios de la Entidad.

### **SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR - SSF**

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:

- a) Se cumplió con lo establecido en la Ley 872 del 2003 de DAFP y al Decreto 4485 del 18 de noviembre de 2009, 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.
- b) 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.

- c) En diciembre de 2013 se realizó la segunda auditoria de seguimiento por Bureau Veritas en las normas NTCGP 1000:2009 e ISO 9001: 2008, el equipo auditor ha realizado una auditoría basada en los procesos, centrada en los aspectos/riesgos significativos y objetivos requeridos por la(s) norma(s). la metodología de auditarla empleada ha consistido en entrevistas, observación de actuaciones, muestreo de las actividades y revisión de documentos y registros.
- d) El desarrollo de la auditoría se realizó de acuerdo al plan de auditoria y a la matriz de procesos auditados incluidos en los apéndices de este informe resumen de auditoría.
- e) El equipo auditor llega a la conclusión de que la organización ha establecido y mantenido su sistema de gestión de acuerdo a los requisitos de la(s) norma(s) y ha demostrado la capacidad del sistema para lograr que se cumplan los requisitos para los productos y/o servicios incluidos en el alcance, así como la política y los objetivos de la organización.
- f) Por lo tanto, el equipo de auditoría, basado en los resultados de esta auditoría y el estado de desarrollo y madurez demostrado del Sistema, recomienda que la certificación de este Sistema de Gestión sea: Mantenedida
- g) Para el año 2014, se realizara entre los meses de octubre a noviembre la auditoria de renovación de las certificaciones en las normas NTCGP 1000:2009 e ISO 9001: 2008 e ISO 9001:2008.

#### **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA**

El SENA expidió la Resolución 1471 de 2013, por la cual adopta el Sistema Integrado de Gestión SIG en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como estrategia de implementación y divulgación se han formado más de 10.000 colaboradores en las normas de gestión de calidad, gestión ambiental y seguridad y salud ocupacional.

La Entidad adquirió una herramienta tecnológica compuesta por trece módulos funcionales entre los cuales se cuenta: Gestión documental, mejoramiento continuo, actas, riesgos, indicadores, ambiental, seguridad y salud ocupacional, seguridad de la información y auditorías, con este aplicativo se centraliza toda la información del SIG y así se facilita la administración del sistema.

Finalizando la vigencia 2013, se realizó la pre-auditoría de tercera parte, la cual ha servido como insumo para la construcción de los planes de mejoramiento que la Entidad ha implementado durante el primer semestre de 2014.

#### **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS - (UAEOS)**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, tiene como meta para el segundo semestre de la vigencia 2014 la certificación en la norma técnica NTCGP-1000: 2009 e ISO 9001:2008. Durante el semestre de 2013 segundo y primer semestre de 2014, la entidad ha trabajado en la implementación el Sistema Integrado de Gestión, como preparación para lograr la certificación de calidad como nueva Entidad modernizada y más dinámica en la ejecución de políticas de fomento y fortalecimiento.

### **8.3 SISTEMAS DE ATENCION AL CIUDADANO**

#### **MINISTERIO DEL TRABAJO**

El programa Nacional de servicio al ciudadano del Ministerio del Trabajo **COLabora** centra sus esfuerzos en garantizar el acceso de los ciudadanos, en todo el territorio Nacional y a través de distintos canales, a los trámites y servicios de la administración pública con principios de información completa y clara, eficiencia, transparencia, consistencia, calidad, oportunidad en el servicio y ajuste a las necesidades, realidades y expectativas del ciudadano, brindando mayor y mejor cobertura a las consultas de la ciudadanía e implementando nuevas herramientas

tecnológicas en cumplimiento de los lineamientos del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Departamento Nacional de Planeación, donde uno de sus objetivos es incrementar la confianza de los ciudadanos en el Estado, mediante el mejoramiento de su relación con las entidades públicas.

<http://www.mintrabajo.gov.co/colabora.html>

- Fortalecimiento del canal presencial

El Grupo de Atención al Ciudadano, del Nivel Central en la ciudad de Bogotá, pasó de tener dos (2) módulos para atención al público en el año 2012, a diez (10) en la actualidad, ubicados en 7 puntos de atención tales como Bosa, Américas, CAD, Suba, Fontibón (Piloto), Calle 32 y Parkway, en horario de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.; en este canal se implementó el nuevo sistema de agendamiento para la atención a los ciudadanos pasando de tiempos de espera superiores a 3 horas a 15 minutos, lo cual ha evitado filas, incomodidades y demoras en la atención de solicitudes en temas laborales. Este canal tiene dedicación exclusiva de 11 Inspectores de Trabajo y 1 Auxiliar Administrativo.

El actual sistema de agendamiento, también se está replicando en la Ciudad de Medellín, se atienden 27 Ciudadanos por Inspector, con una pausa activa de 15 minutos a las 10:00 a.m. y respetándose una (1) hora de almuerzo, lo cual es concordante con las normas de Salud Ocupacional. Debido a la exposición que tiene el Canal Presencial, los Funcionarios en este canal trabajan una (1) hora menos.

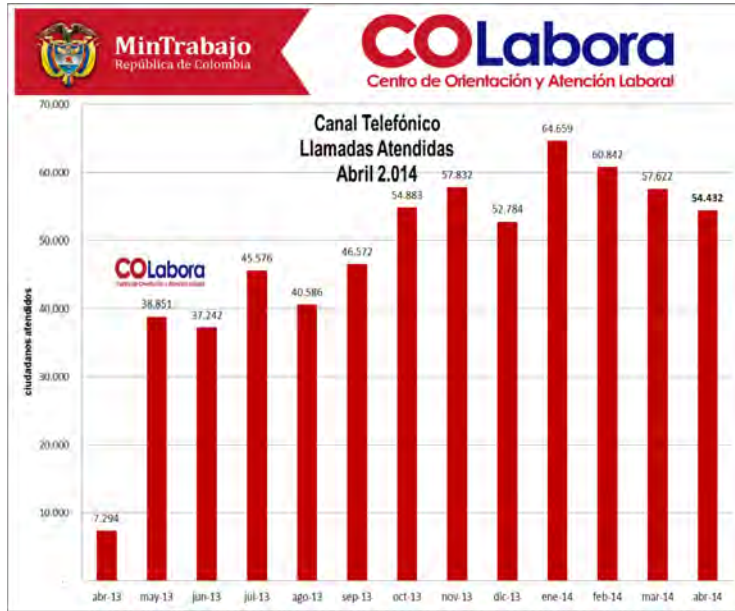
Este sistema agendamiento, también permite realizar capacitaciones sin afectarse el servicio.

- Fortalecimiento del canal telefónico

El Ministerio de trabajo amplió su cobertura de atención a los ciudadanos en todas las ciudades y municipios del territorio Nacional, fortaleciendo las líneas de Conmutador 4893900 y línea 018000 y la línea de atención laboral gratuita, marcando desde cualquier operador celular el número 120, unificando su atención con un total de 40 agentes de contacto center, con un primer nivel de atención de información y orientación general y un segundo nivel con atención más especializada, quienes constantemente son capacitados y actualizados en asuntos laborales tales como pensiones, riesgos laborales, afiliaciones, acoso laboral, incapacidades, indemnizaciones, entre otras, brindando mayor satisfacción y comodidad a nuestros ciudadanos usuarios de este servicio.

La entidad pasó de recibir un promedio de 316 llamadas diarias (año 2012), a 3.052, en la actualidad.

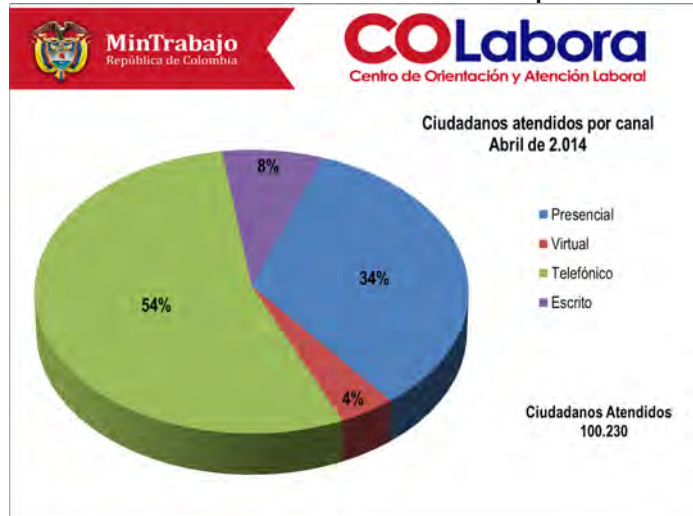
Ilustración No 34 Canal Telefónico



Fuente: Ministerio del Trabajo

Con la visión de brindar un gran apoyo y ampliación de la cobertura a los ciudadanos de otras Ciudades y municipios en todo el territorio Nacional; se crea la Línea Gratuita de Atención Laboral 120, la cual puede ser marcada desde cualquier línea celular como medio de acceso inmediato, evitando costos y desplazamientos y desde la comodidad del hogar, lugar de trabajo o en el lugar donde se encuentre el Ciudadano, puede hacer consultas sobre sus derechos laborales, acompañamiento para radicar PQRSD (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o denuncias), en un horario con atención personalizada de lunes a viernes de 7am a 7pm y sábados de 7am a 1pm y servicio de buzón 24 horas en el cual podrá dejar sus datos para ser contactado.

Ilustración No 35 Ciudadanos atendidos por canal



Fuente: Ministerio del Trabajo

Este es un servicio totalmente gratuito para todos los ciudadanos, evitando desplazarse hasta un Centro de orientación y Atención Laboral COLabora en las Ciudades.

Se tiene proyectado hacer citaciones para Audiencia de Conciliación desde el Contact Center, evitándole al Ciudadano el desplazarse hasta un canal Presencial para acceder a este servicio.



- Fortalecimiento del Canal virtual

El Ministerio centraliza y unifica la información registrada por los ciudadanos en cuanto a sus solicitudes, implementando una herramienta para la gestión de Correos Electrónicos denominada PQRSD (Petición, Queja, Reclamo, Sugerencia y Denuncia), en concordancia con el plan anticorrupción y de atención al Ciudadano proferido por el Departamento Nacional de Planeación, brindando la trazabilidad de todos y cada uno de las Peticiones efectuadas por nuestros ciudadanos, identificando términos de respuesta, gestión de las dependencias vinculadas y deficiencias de las mismas, permitiendo implementar acciones preventivas y correctivas para mejorar la gestión de peticiones por este canal.

De otra parte, el Ministerio creó el banco de preguntas frecuentes las cuales contienen las inquietudes más comunes que los ciudadanos consultan en temas laborales, de pensiones, riesgos laborales, incapacidades, contratos de trabajo y demás ingresando a través de la página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co).

Ilustración No 36 Visitas página Web



Fuente: Ministerio del Trabajo

Igualmente, el Ministerio implementó el servicio de chat con los Ciudadanos llamado “Inspector Virtual”, cuyo objetivo es interactuar en línea con los ciudadanos que hacen uso de este servicio para la atención de sus consultas o inquietudes en temas de derechos laborales, de una manera, ágil, puntual y eficiente.



Las redes sociales se han convertido en un medio de información y participación ciudadana para conocer los avances y programas adelantados por el Ministerio, entre las cuales se encuentran: Facebook, LinkedIn, YouTube, Twitter y Urna de cristal, haciendo parte del Canal Virtual son atendidos por el Grupo de Atención al Ciudadano del Nivel Central conformado por quince (15) Inspectores de Trabajo (10 en PQR, 4 en Chat y 1 en Urna de Cristal), el cual también soporta las diferentes Peticiones que radica la Ciudadanía en el Gestor de la Presidencia de la República.

De otro lado se implementó una herramienta pedagógica adicional para los Ciudadanos denominada Calculadora Laboral, con la que todos los trabajadores y empleadores de Colombia generan los estimativos de liquidación de prestaciones sociales y simulan las provisiones mensuales que los empleadores deben tener en cuenta al contratar un trabajador.

- Resultados e impacto

El Ministerio de trabajo atendió durante el año 2012, 496.678 ciudadanos a Nivel Nacional; con el programa Nacional de servicio al ciudadano del Ministerio del Trabajo COLabora durante el año 2013 se atendieron 943.681 Ciudadanos, y para el año 2.014 se proyecta atender 1.200.000, de los cuales durante lo corrido de esta vigencia, se han atendido en promedio 100.000 ciudadanos por mes a través del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano COLabora.

En cuanto al impacto económico generado por el programa COLabora en favor de los ciudadanos, la entidad estima que con el servicio de la línea de atención laboral número 120, cada ciudadano está ahorrando como mínimo \$11.141 pesos en los que incurriría si tuviese que acudir a un particular, sin incluir los costos adicionales que tendría que pagar el ciudadano por el tema de intermediación (Tramitadores).

Ilustración No 37 Ahorro por utilización



Fuente: Ministerio del Trabajo

**SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR - SSF**

La Oficina de Protección al usuario cubre atención e interacción con el ciudadano a través de los siguientes canales:

- Aplicativo PQRs: radicación a través del Portal Corporativo [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)
- Canal de Atención telefónico: Línea de atención al ciudadano, PBX y línea 01 8000
- Canal de atención chat: a través del Portal Corporativo [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)
- Canal de atención personalizada: atención en la sede de la entidad
- Canal de correo físico: radicación en la entidad y se sube al aplicativo PQRs
- Contáctenos: [contactenos@ssf.gov.co](mailto:contactenos@ssf.gov.co), llega radicación a todas las áreas de la entidad, para el caso de las entradas a la Oficina de Protección al Usuario, estas se radican en el Aplicativo PQRs.
- SSF: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co), llega radicación a todas las áreas de la entidad, para el caso de las entradas a la Oficina de Protección al Usuario, estas se radican en el Aplicativo PQRs.

**Tabla No 94 Estadísticas:**

Canales	Vigencia 2013			Vigencia 2014			II Semestre 2013 Hasta Abril 2014
	III Trim	IV Trim	Total	I Trim	Abril	Total	Total
<b>Aplicativo PQRs</b>	761	2.607	<b>3.368</b>	1.414	494	<b>1.908</b>	<b>5.276</b>
<b>Atención Personalizada</b>	28	29	<b>57</b>	41	14	<b>55</b>	<b>112</b>
<b>Atención Telefónica</b>	1.368	1.368	<b>2.736</b>	353	154	<b>507</b>	<b>3.243</b>
<b>Chat</b>	104	41	<b>145</b>	7	30	<b>37</b>	<b>182</b>
<b>Total</b>	<b>2.261</b>	<b>4.045</b>	<b>6.306</b>	<b>1.815</b>	<b>692</b>	<b>2.507</b>	<b>8.813</b>

Fuente: Información suministrada por la Oficina de Protección y Atención al Usuario 2014  
Superintendencia del Subsidio Familiar

### Encuesta de medición de satisfacción al ciudadano

La oficina de Protección al Usuario aplica la encuesta de medición de satisfacción a la ciudadanía que llega a la entidad y es atendida a través del canal de atención personalizada y a partir del mes de noviembre 2013 se inició aplicando de igual forma una encuesta de medición de satisfacción a la ciudadanía atendida a través de las ferias y/o eventos.

#### a) Julio-Diciembre 2013

- Atención personalizada en sede: 57 ciudadanos
- Atención personalizada en ferias y/o eventos: 20 ciudadanos

#### b) Enero-abril 2014

- Atención personalizada en sede: 55 ciudadanos
- Atención personalizada en ferias y/o eventos: 134 ciudadanos

### Participación en Ferias y Eventos 2013

La entidad tuvo participación en las Ferias de Atención al Ciudadano programadas por el DNP, evento en ANIF, ASOCAJAS y FENALCO.

La participación en estas Ferias y/o Eventos consiste en llegar a los sectores más deprimidos, ofreciendo los beneficios institucionales y dando a conocer los derechos y deberes de los afiliados a las Cajas de Compensación Familiar, adicionalmente se participa en eventos cuya finalidad

busque la concientización por parte de los empleadores frente a la afiliación de sus trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar y que tenga aprovechamiento sobre los servicios que ellas mismas les ofrecen.

**Tabla No 95 CIUDADES: IBAGUE, PEREIRA, LETICIA, POPAYAN, CORTAGENA Y CIENAGA.**

Ciudades	Ciudadanos Atendidos	Tramites Y Servicios Prestados	Participantes
Arauca 26 De Abril De 2013	3.700	8.548	67
San José Del Guaviare 15 De Junio De 2013	4.864	14.049	76
Leticia 03 De Agosto De 2013	5.536	21.547	72
Popayán 05 De Octubre De 2013	10.465	24.837	75
Ciénaga 30 De Noviembre De 2013	9.951	23.391	78
<b>Resumen Año 2013</b>	<b>34.516</b>	<b>92.372</b>	<b>368</b>
Malambo Atlántico 26 De Abril	12.328	134	84
Tumaco 6 De Junio	12.460	101	84
Resumen Año 2014	24.788	235	168

Fuente: Información suministrada por la Oficina de Protección y Atención al Usuario 2014 - Superintendencia del Subsidio Familiar \*Cuadro DNP – Ferias de servicio Atención al Ciudadano

#### **Participación ferias y eventos 2014**

En la vigencia 2014, de enero a abril 2014, se ha tenido participación en dos eventos, uno en el DANE en la ciudad de Bogotá, en el evento certificación en procesos estadísticos a las entidades, llevado a cabo el 13 de marzo del 2014.

Se asistió a la feria de atención al ciudadano programada por el DNP en Malambo-Atlántico el 26 de abril del 2014; la Superintendencia del Subsidio Familiar registró 132 atenciones a la ciudadanía, se tuvo asistencia al evento de 12.325 ciudadanos, con una participación de 84 entidades.

#### **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES**

En el año 2013 se inició la reestructuración de la Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano, la cual se encuentra actualmente en curso. Dentro del proceso de reestructuración se creó la Gerencia de PQRS con el fin de centralizar la administración de las peticiones, quejas y reclamos y realizar un seguimiento detallado a la respuesta oportuna de las solicitudes, dado que esta actividad se encontraba a cargo de la Gerencia Nacional de Servicio al Ciudadano.

En junio de 2014, la Vicepresidencia de Talento Humano publicó el concurso para el cargo de la Gerencia Nacional de PQRS en el portal web de Adecco S.A., empresa contratada para adelantar el proceso de selección de personal. Así mismo, la Vicepresidencia se encuentra priorizando los cargos a proveer para el proceso de selección de acuerdo con la aprobación presupuestal de la Entidad.

- **Avances del SAC**

**Documentación del SAC:** Se publicó el instructivo de radicación de PQRS en el Sistema Integrado de Gestión. En la elaboración del instructivo participaron todas las áreas encargadas de la respuesta a las PQRS presentadas por los ciudadanos.



Se diseñó la matriz de tipologías de PQRS y de Defensoría del Consumidor Financiero; así como la matriz de registro de eventos de riesgo. Así mismo; dichos documentos fueron publicados en el Sistema Integrado de Gestión en noviembre de 2013.

De igual manera, se realizó la adecuación al Manual del Proceso de Peticiones, Quejas y Reclamos, en el cual se incluyeron los cambios realizados al proceso en el mes de junio y julio de 2013. La versión actualizada del manual fue publicada en el Sistema Integrado de Gestión en noviembre de 2013.

### **Capacitación y formación:**

Se desarrollaron talleres de capacitación de PQRS en las Regionales, a través de las cuales se fortalecieron las competencias de los funcionarios de los Puntos de Atención Colpensiones; así mismo, se impartieron directrices claras para la clasificación y respuesta de las solicitudes presentadas por los ciudadanos. A partir de estas capacitaciones se ha logrado reforzar los conocimientos y las habilidades de los funcionarios para su correcta atención, clasificación y respuesta a las PQRS.

Desde el 2013 se implementó el programa de inducción para todos los Servidores dentro del cual se contempló la Capacitación del Sistema de Atención al Consumidor Financiero – SAC; durante el 2014 se le ha dado continuidad a este programa. Igualmente, se organizó un programa de reentrenamiento del cargo para los funcionarios de la Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano, en la cual se reforzaron las temáticas relacionadas con la el Sistema de Atención al Consumidor Financiero – SAC, haciendo énfasis especial en la prestación del servicio, la atención de las peticiones, quejas y reclamos presentadas por los ciudadanos ante la Entidad y ante el Defensor del Consumidor Financiero.

**Educación Financiera:** Se publicó el documento de Educación Financiera, el cual contiene las estrategias y programas educativos focalizados que Colpensiones tiene a disposición de los ciudadanos.

A través de los programas de educación financiera ofertados por Colpensiones se busca dar acompañamiento a lo largo del ciclo de vida de los ciudadanos, por lo que se han dispuesto programas a los diferentes segmentos de consumidores financieros, con el objetivo de capacitar y educar en temas concernientes al Régimen de Prima Media y los Beneficios Económicos Periódicos – Beps. Este programa ha dirigido actividades enfocadas a las siguientes poblaciones:

1. Pre-Pensionados: 66 charlas en 2014
2. Taller de historia laboral: 106 talleres en 2014
3. Madres Comunitarias: 116 jornadas de capacitación en 2014
4. Plan Agremiaciones: 232 jornadas en 2013 y 2014
5. Beneficios Económicos Periódicos – Beps: 122 jornadas educativas en 2014
6. Colombianos en el Exterior:
  - a) En el 2013 Colpensiones participó en las ferias de servicio organizadas por la Cancillería en México D.F, Toronto, Miami, Newark.
  - b) Durante el mes de abril de 2014 se realizó una capacitación del programa a 25 personas de la Cancillería y consulados que actúan como multiplicadores de información en diferentes partes del mundo y Colombia.
  - c) En el mes de mayo de 2014 se realizó una capacitación para Colombianos residentes en Vancouver con la participación de 47 ciudadanos.
  - d) Durante el mes de junio de 2014, se llevó a cabo el foro virtual con la participación de 45 ciudadanos colombianos residentes en el exterior.
  - e) Decreto acceso a cajas de compensación: 880 ciudadanos capacitados

**Estrategia de calidad de respuestas:** Se diseñó el procedimiento para realizar el seguimiento a la calidad de las respuestas dadas a los ciudadanos que han presentado peticiones, quejas y reclamos-PQRS, a través del portal web, del correo electrónico o en los puntos de atención. Lo anterior, con el fin de establecer el nivel de calidad bajo los criterios de oportunidad, suficiencia, eficiencia, claridad y veracidad.

Adicionalmente, se elaboró un instructivo de verificación que permita a los funcionarios encargados de revisar la calidad de las respuestas, conocer en detalle el procedimiento de verificación.

En el año 2014 se inició el plan piloto de revisión aleatoria del 10% de las peticiones radicadas en algunos de los PAC con menor volumen de solicitudes. La revisión de las PQRS en los Puntos de Atención Colpensiones – PAC es adelantada por el Jefe del PAC, quién evalúa la calidad de la respuesta teniendo en cuenta dos categorías a saber: por una parte se revisa la calidad en el contenido de la comunicación, para lo cual se tienen en cuenta los criterios de suficiencia, pertinencia, claridad y veracidad; y por otra parte, se analizan las cualidades de las respuestas en su forma de presentación, ortografía y redacción.

El balance del ejercicio de revisión de la calidad en la respuesta de PQRS, arroja que del 100% de respuestas revisadas, el 99% cumple con los estándares de calidad establecidos en términos de suficiencia, pertinencia, claridad y veracidad, y el 1% no los cumple. Es importante tener en cuenta que la revisión de las PQRS incluye la verificación de la forma en la que se presentan las comunicaciones a los ciudadanos.

**Proceso de Peticiones, quejas y reclamos:** Se inició la radicación de los PQRS Web, con el fin de evitar la generación de repesas subsiguientes y garantizar la oportunidad de la radicación y respuesta de dichas solicitudes. Actualmente, la radicación de las solicitudes recibidas a través del portal Web se realiza al día siguiente de su recepción.

De igual manera, se realizaron cambios al proceso de Peticiones, Quejas y Reclamos, con el fin de reducir los términos de respuesta al interior de la Entidad y facilitar el manejo de la herramienta.

Durante el primer semestre de 2014, Colpensiones diseñó el plan de capacitación dirigido a las gerencias regionales y a los Puntos de Atención, cuyo propósito fue reforzar el conocimiento de los Agentes de Servicio en el direccionamiento y respuesta a las PQRS presentados por los ciudadanos en la Entidad; así como de los temas relacionados con los procesos y radicación de trámites misionales.

Dentro del Proyecto Estrategia Digital se inició el diseño del formulario electrónico de P,Q,R para radicación de solicitudes de afiliados, pensionados y ciudadanos, el cual contiene reglas de validación que permitan responder de forma automática al ciudadano el número de radicado de la solicitud.

**Cultura de Servicio al Ciudadano:** Con el objetivo de brindar un buen nivel de servicio a los afiliados, Colpensiones dispuso en los puntos de atención un Modelo de Servicio y la estandarización y aplicación del Protocolo de Atención Prioritaria.

Con el fin de controlar y monitorear el nivel de servicio, se implementaron visitas de aseguramiento en Puntos de Atención, se aplicó y se publicó en la página web de Colpensiones la Encuesta de satisfacción del servicio, se llevó a cabo la jornada de reentrenamiento a funcionarios, se participó en las Ferias de Servicio al Ciudadano y en las Ferias de Colombianos en el Exterior, se programaron las jornadas de notificación masivas con cobertura nacional y se implementó el protocolo de servicio para el manejo de ciudadanos en situaciones críticas, como encadenados y marchas.

Para fomentar el respeto y la sensibilidad hacia las necesidades de los ciudadanos en los funcionarios de Colpensiones, se han dispuesto los siguientes aspectos que han permitido mejorar la calidad del servicio y los tiempos de respuesta en los trámites:

- a) Disponibilidad de los Facilitadores en los PACS Colpensiones.
- b) Implementación de la Malla Validadora para ciudadanos, esta permite revisar previamente su estado de aseguramiento e identificar las posibles inconsistencias y solucionarlas de manera preventiva.
- c) Vinculación laboral a través de la planilla PILA.
- d) Creación de nuevos trámites en el aplicativo Bizagi, a fin de no ingresar solicitudes por correspondencia y PQRS.

A partir del año 2014 se implementó el Modelo de Atención a la Población Prioritaria, dirigido a los afiliados y ciudadanos pensionados que solicitan trámites y/o servicios administrados por Colpensiones y que se encuentran en una condición de discapacidad e invalidez, adultos mayores con edad igual o superior a 70 años, así como mujeres en estado de embarazo; que asisten a los puntos de atención presencial y a las jornadas masivas de atención. Lo anterior de conformidad a lo establecido en la ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013.

Por otra parte, se creó una Mesa de Servicio para apoyar los casos críticos en los PAC, esta iniciativa nace con la intención de atender las situaciones apremiantes de los afiliados que son atendidos en los PAC.

Los criterios de priorización de los casos giran en torno a vulneración de mínimo vital, ausencia de atención en salud y atención de población vulnerable tales como: ciudadanos en situación de invalidez o discapacidad, mayores de 70 años, madres o padres cabezas de familia, menores de edad, enfermos crónicos y situaciones de connotación social o económica que no están contempladas en las anteriores.

Con corte a 30 de junio de 2014 la Mesa de Servicio para apoyo a casos críticos ha recibido 1.110 solicitudes de las cuales se han cerrado 684.

### **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA**

El SENA busca fortalecer el relacionamiento con sus diferentes públicos, con el fin de generar una comunicación en doble vía que le permita retroalimentar la oferta de valor, para generar una respuesta más efectiva y pertinente a los requerimientos y necesidades de los actuales clientes, alineándose con los estándares establecidos por el gobierno nacional con el PNSC (Programa Nacional de Servicio al Ciudadano).

El objetivo de este componente es mejorar la capacidad institucional para dar una respuesta adecuada y oportuna, a las solicitudes de los diferentes públicos que atiende el SENA y garantizar su monitoreo permanente, mediante el diagnóstico a los actuales procesos vinculados a los servicios de atención al público, para ello el SENA adelanta la implementación de un CRM que incorpore el análisis de la información extraída desde los diferentes canales o medios de comunicación.

### **Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias**

La entidad ha dispuesto una serie de indicadores de gestión para el control y seguimiento de las PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias) que recibe de los grupos de interés, los cuales se miden de forma mensual en cada una de las regionales del país.

Con el objetivo de atender eficazmente a los distintos clientes de la Entidad, se estableció un canal telefónico como medio oficial para la radicación de PQRS. A continuación se visualizan las estadísticas obtenidas durante el 2013 y a junio de 2014:

**Tabla No 96 PQRS**

Asunto	Ingresadas Diciembre 2013	Resueltas Diciembre 2013	Porcentaje Resolución	Ingresadas Junio 2014	Resueltas Junio 2014	Porcentaje Resolución
Peticiones	26.023	12.273	47%	29.632	24.116	81%
Quejas Y Reclamos	4.844	1.527	32%	1.969	824	42%
Tutelas	690	690	100%	765	572	75%
Denuncias	214	76	36%	96	46	48%
Agradecimientos	581	79	N.A	448	73	N.A

Fuente: SENA Dirección de Empleo y Trabajo

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS – UAEOS**

Organizaciones Solidarias en busca de brindar un servicio oportuno y de calidad al ciudadano, durante el periodo comprendido entre julio 2013- junio de 2014 adelantó actividades tales como:

Participación activa en las actividades de capacitación adelantadas por el Programa de Servicio al Ciudadano.

Participación en ferias de atención al ciudadano.

Se diseñó y socializó la política y el manual de Atención al Ciudadano incluyendo protocolos de atención.

Se diseñó un aplicativo virtual de PQRSD, que hoy está disponible en el portal.

Fortalecimiento de los canales virtuales de atención al ciudadano incentivando la participación de la ciudadanía a través de las redes sociales.

En acompañamiento con el DAFP se está fortaleciendo la estrategia de Rendición de Cuentas y atención al ciudadano, publicada en el marco del plan anticorrupción y atención al ciudadano, actividades vinculadas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

A continuación se detalla la cobertura de ciudadanos atendidos en el periodo comprendido entre julio 2013 - junio de 2014, a través de los diferentes canales de atención:

**Tabla No 97. Cobertura de atención al ciudadano junio 2013 - junio de 2014**

Medio de Consulta	Presencial	Telefónica	Correo E	Portal Web	Número de ciudadanos atendidos en Ferias
Segundo semestre 2013	198	196	855	61	347
Primer semestre 2014	215	161	503	33	-

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Realizada la encuesta de satisfacción al ciudadano y analizadas las cifras, se concluye que la percepción del usuario con relación al servicio de la oficina de atención al ciudadano es muy satisfactoria, se obtuvo un nivel de satisfacción promedio del 97%.

## 9 ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

### 9.1 ARTICULACIÓN SECTORIAL

El Sector Trabajo, cuya cabeza articuladora es el Ministerio del Trabajo, identificó como una de sus mayores fortalezas el trabajo intersectorial e interinstitucional, es así que a través de las Entidades que lo conforman adelantó acciones que permitieron dar cuenta de las interrelaciones existentes y de la generación de nuevas acciones.

En dicho sentido, la Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias reconoció la importancia de trabajar el concepto de TRANSVERSALIDAD en tres niveles:

- Local-territorial
- Nacional
- Internacional.

En estos tres espacios desplegó su estrategia de transversalidad, gestionando y materializando alianzas con entidades nacionales y entes territoriales que actúan como cooperantes, tanto técnica como financieramente, para sumar capacidades en los procesos de creación y fortalecimiento socio empresarial.

Ilustración No 38 Transversalidad



Fuente: Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias – Oficina de Planeación.

El SENA se articula de forma permanente a nivel sectorial y con otros Ministerios, Entidades y Departamentos Administrativos, gestionando y apoyando iniciativas ante el Gobierno Nacional, las cuales van encaminadas a garantizar transformaciones institucionales necesarias para aumentar la efectividad del quehacer institucional, para ello participa activamente en el proceso de aprobación de dos documentos Conpes de carácter estratégico:

- Conpes 3790 de 2013 Importancia Estratégica “Mejoramiento de la Formación Profesional y de las condiciones Técnicas y Tecnológicas de los Servicios del SENA a nivel nacional”.
- Conpes 3789 de 2013 Importancia estratégica del ‘Proyecto construcción y adecuación de edificios para la capacitación laboral’:

### 9.1.1 Programa de Rendición de Cuentas.

#### **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA**

De conformidad con el Decreto 2482 de 2012 por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, en el que se instituye la política de desarrollo administrativo de “Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano” y el Conpes 3654 de 2010, en el que se define la Política de rendición de cuentas de la rama ejecutiva a los ciudadanos, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, realizó el 27 de abril de 2014 un segundo ejercicio de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía, mediante un audiencia Pública en la cual se presentaron los resultados de la gestión durante la vigencia 2013.

La audiencia pública de rendición de cuentas se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá D.C, en el Parque Metropolitano Simón Bolívar, ubicado en la Cr. 53 con Cl 63. En desarrollo del programa SENA + Trabajo. El evento contó con la participación de 600 personas de diferentes grupos de interés. La agenda que se desarrolló en el evento estuvo relacionada con:

- Avances y logros en la Formación Profesional
- Avances y logros para el Empleo
- Oportunidades
- Retos para el 2014

#### **SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR - SSF**

La Superintendencia del Subsidio Familiar en relación con el programa de Rendición de cuentas, tiene planeadas dos (2) actividades que son los Mecanismos de Participación Ciudadana a través del Chat, mediante el cual se atenderán las inquietudes del Ciudadano, en relación con el informe de Gestión Parcial correspondiente a la vigencia 2014 de la Superintendencia Delegada de Estudios Especiales y Evaluación de Proyectos y de la Oficina Aseara Jurídica.

La estrategia de la Superintendencia del Subsidio Familiar estuvo enfocada en fomentar el dialogo, realizar actividades permanentes de difusión de información y consulta ciudadana (con los actores del sistema y los funcionarios de la institución), esto permitió transmitir información al ciudadano colombiano, acerca de la Superintendencia y del Sistema del Subsidio Familiar con dos objetivos principales: primero, cumplir con la obligación legal de rendir cuentas y, segundo, aprovechar ese conocimiento ciudadano de la Superintendencia para ofrecer nuevas alternativas de participación y de retroalimentación permanentes.

Las principales acciones que se desarrollaron y que permitieron el acercamiento de la Entidad con la ciudadanía desde el segundo semestre de 2013 hasta la fecha, fueron:

- Se comunicó a la ciudadanía los principales derechos y deberes sobre los temas de interés sobre los servicios ofrecidos por las CCF, como lo son subsidio en dinero, subsidio de vivienda, carnet de afiliación y créditos el diálogo con el ciudadano, mediante la emisión de 4 programas de televisión por el Canal Institucional. Al igual, que se abrieron diferentes canales de dialogo (redes sociales y chat) para interacción con el ciudadano sobre estos temas.
- Se rindieron informes sobre la gestión de la Superintendencia, mediante diferentes canales de comunicación con la ciudadanía (Portal corporativo, chat, seminarios, audiencia pública, entre otros medios).
- Se realizaron 2 Seminarios en las ciudades de Armenia y San Andrés Islas donde la Superintendencia actualizó desde la normatividad a los vigilados sobre el sistema de subsidio familiar, así mismo, se llevó a cabo el quinto Encuentro de Atención al Ciudadano.
- Se desarrollaron diferentes estrategias para incentivar a los servidores públicos que en el proceso de participación, construcción e implementación del proceso de rendición de cuentas de la entidad, plantearon ideas innovadoras para informar e involucrar a la ciudadanía y/o los grupos de interés, sobre el sistema de subsidio familiar.

Se elaboró una Campaña de sensibilización de los servidores públicos frente a la implementación del modelo integrado de planeación y gestión, en especial el componente de rendición de cuentas.

### **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias fue seleccionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, entre 70 entidades que conforman la rama ejecutiva, como una de las cuatro entidades consideradas con experiencias exitosas en el fortalecimiento de la estrategia de rendición de cuentas. Siendo seleccionada como caso exitoso por su lenguaje ciudadano para comunicar el proceso de rendición de cuentas y generación de estrategias innovadoras que permiten ver la rendición de cuentas como una forma para acercarse a sus grupos de interés y generar credibilidad en el cumplimiento de su misión institucional.

Es así que consolidó un equipo interdisciplinario encargado de proponer estrategias para estar más cerca de la gente, en este sentido la entidad cuenta con:

- Una Estrategia de rendición de cuentas concebida como un proceso permanente y constante que no se limita a la audiencia pública.
- Canales virtuales para que la ciudadanía conozca sobre la información institucional, financiero contractual, gestión, indicadores, satisfacción ciudadana y para que presenten propuestas para planear programas y planes y ejercer su control social. (página de internet, correo electrónico, Facebook, Twitter, Programa de televisión, foros), se publica la gestión de la entidad, lo que hacemos.
- Con el fin de que la ciudadanía conozca quiénes somos y qué hacemos, funcionarios misionales viajan por todo el país brindando capacitaciones, jornadas académicas, ferias de atención al ciudadano y entrega de material institucional para incentivar el control social y la participación ciudadana.
- Así mismo se incentiva la capacitación a los funcionarios sobre cómo implementar la política y manual de atención al ciudadano con el fin de brindar cada día una mejor atención a los ciudadanos (atención personalizada, telefónica, virtual, prioritaria).
- Se realizan eventos, capacitaciones para la ciudadanía y se publican las memorias.
- Se diseñan herramientas y publicaciones acordes con la población con la que se trabaja en cada región.
- Se entrega material pedagógico a las organizaciones y la ciudadanía en general
- En el marco de rendición de cuentas, en el mes de octubre de 2013, se realizó la audiencia pública de rendición de cuentas sectorial.

### **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**

En el marco del Decreto 2482 de 2012, (Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión), la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, alineó las acciones e iniciativas asociadas a la rendición de cuentas con las nuevas disposiciones del Gobierno Nacional en la materia, de manera que no se limiten a la realización anual de una audiencia con la participación de los grupos de interés de la Entidad, sino que se constituya en un ejercicio permanente e ininterrumpido de información e interacción con los ciudadanos, en la perspectiva de generar visibilidad, transparencia y confianza.

Cabe recordar que de acuerdo con el CONPES de Rendición de Cuentas, las actividades institucionales que se realicen en tal sentido deben estar enfocadas en tres ejes así:

- Información: Entendida como la publicación y divulgación permanente de datos, informes, indicadores, noticias y demás documentos de interés para el ciudadano, tanto aquellos inherentes a la planeación, como a la ejecución y el control de la gestión, privilegiando el uso de las TIC.
- Diálogo: Promoción permanente de espacios para el intercambio presencial o virtual de ideas, experiencias, opiniones, recomendaciones, sugerencias e información en general, privilegiando el uso de las TIC.

- Incentivos: Conjunto de acciones que promueven en los funcionarios de COLPENSIONES, en su condición de servidores públicos, el interés por consolidar y mantener la cultura de Rendición de Cuentas, fortalecer los valores institucionales, la vocación de servicio y el compromiso con el ciudadano, como razón fundamental de la gestión de la Entidad. Incluye también el conocimiento oportuno y claro de las consecuencias que se derivan del incumplimiento de sus deberes.

De acuerdo con lo anterior, la gestión que se ha adelantado en materia de rendición de cuentas ha sido la siguiente:

- Definición del Modelo de Participación Ciudadana 2013 de Colpensiones, resultado de un ejercicio de un ejercicio de construcción colectiva en el que se definieron los grupos de interés, los mecanismos de participación de que dispone la Entidad, la explicación infográfica del modelo de servicio, los canales y los escenarios presenciales y virtuales para el intercambio de información, capacitación y diálogo con los ciudadanos.
- Redacción y publicación de 81 Comunicados de Prensa externos divulgados a través del portal institucional y enviados a medios masivos de comunicación del nivel nacional y regional
- Producción y socialización de información de interés para los trabajadores, servidores públicos y colaboradores en general a través de 18 boletines internos (Colpensiones al día); 11 comunicados Internos, 5 de ellos con mensajes de la Presidencia, para socializar entre trabajadores y colaboradores en general, los avances de gestión y actividades de impacto de la Entidad y la Estrategia de Incentivos para el cumplimiento de las metas y el cumplimiento de las metas individuales e institucionales de conformidad con criterios de calidad.
- Realización de 7 piezas comunicativas (videos instructivos y tutoriales) de refuerzo a los servicios ofrecidos en el Portal de la Entidad, así como en el nuevo micrositio del programa de Beneficios Económicos periódicos –BEPS.
- Relacionamiento con cerca de 199 medios de comunicación del nivel nacional y regional, incluyendo 5 ruedas de prensa para presentar avances de gestión.
- Redacción y publicación de 30 Blogs informativos con temas de actualidad e interés para los ciudadanos
- Organización y convocatoria de 5 conversatorios académicos, con la presencia del Presidente de la empresa, como espacios para el intercambios de ideas, comentarios e inquietudes de la comunidad estudiantil en relación con el Régimen de Prima Media y demás mecanismos de protección para la vejez promovidos por el Gobierno nacional.
- Realización de 210 charlas de capacitación e información con ciudadanos en el marco del Programa “Jueves del Pre-pensionado”, a través de las cuales se logró impactar una población cercana a los 4 mil ciudadanos y en la cual, además de brindar orientación y apoyo a los futuros pensionados, se hace un informe general del estado de avance del Plan de Acción de la Entidad y se reciben comentarios y observaciones.
- Convocatoria, realización y socialización de resultados de 17 jornadas de Notificación Masiva de Reconocimientos Pensionales, actividad mediante la cual la Entidad acogió y puso en práctica una iniciativa de los ciudadanos para reducir y aliviar el volumen de personas que acuden a los Puntos de Atención Colpensiones (PAC), expresado a través de nuestros canales de atención y servicio. Estas jornadas han permitido hasta la fecha una notificación en simultánea de 6.264 ciudadanos.
- Diagnóstico, análisis y monitoreo de la información que circula a través de las redes sociales, en la perspectiva de habilitar este canal de interacción ciudadana a partir del segundo semestre de 2014.
- Participación de Colpensiones en la Audiencia de Rendición de Cuentas del Sector Trabajo realizada el 23 de noviembre de 2013, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas y vinculadas y transmitida en directo a través del Canal Institucional.



- Participación de Colpensiones en la emisión del 8 de diciembre de 2013 del programa URNA DE CRISTAL de la Presidencia de República para presentar resultados y avances de la gestión y atender los requerimientos e inquietudes de la ciudadanía.
- Rendición de 10 informes mensuales ante la Honorable. Corte Constitucional y publicación de los mismos en el portal institucional y presentación de avances de gestión ante órganos de control (Defensoría del Pueblo, Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República, Comisión Séptima de la Cámara de Representantes), cada vez que ha sido convocado.
- Participación de Colpensiones en los Diálogos de Gestión (Rendición de Cuentas del Sector Trabajo) ante la Presidencia de la República.
- Creación y activación de perfiles de apoyo en redes sociales para el análisis y monitoreo de la información que circula a través de dichos canales. Realización de tres campañas informativas (Historia Laboral, Actualización de Datos y Colombianos en el Exterior) a través de los perfiles definidos y la dispersión de Blogs de contenido educativo e información general.
- Participación de Colpensiones, a través de diálogo abierto con el Presidente Mauricio Olivera, en el espacio radial institucional Urna de Cristal y en los espacios informativos del Ministerio del Trabajo a través de las cadenas básicas de Caracol y RCN, para presentar resultados y avances de la gestión y atender los requerimientos e inquietudes de la ciudadanía.

### MINISTERIO DEL TRABAJO

En el marco de la implementación de los lineamientos definidos por el Gobierno Nacional sobre rendición de cuentas que se encuentran establecidos a través del Conpes 3654 de 2010, desde el año 2012 el Ministerio del Trabajo como cabeza de sector y en coordinación con las entidades adscritas y vinculadas viene implementando cada año un plan de acción de rendición de cuentas, el cual define una estrategia que busca institucionalizar y hacer más permanente las actividades de rendición de cuentas. Para lo cual se realizaron las siguientes actividades:

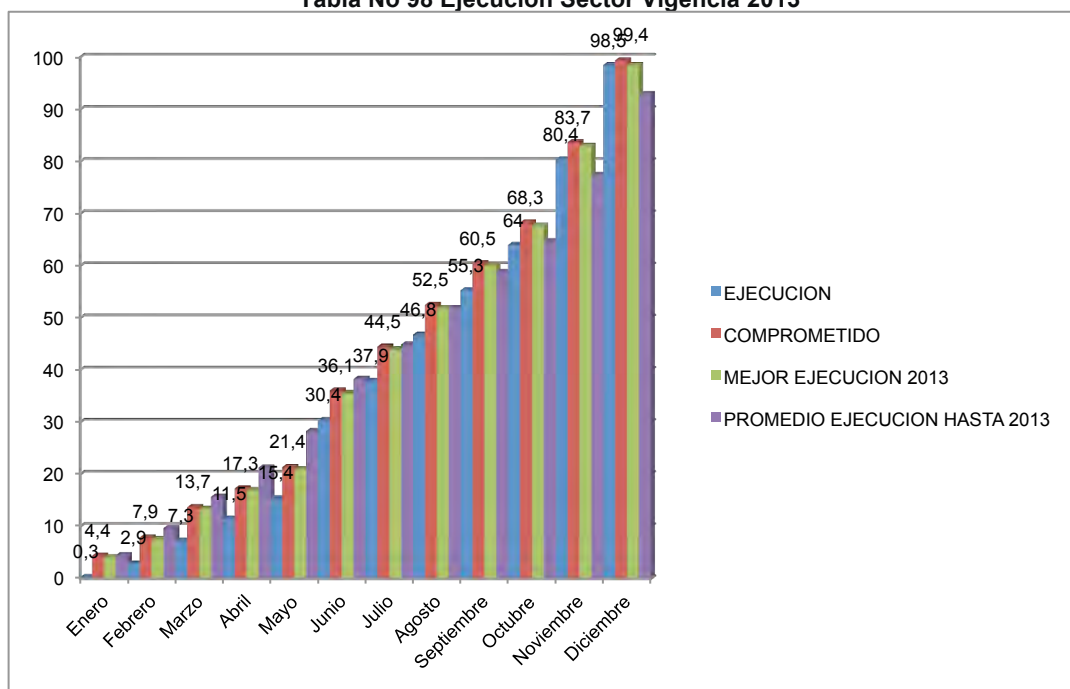
- Jornadas de sensibilización con las áreas misionales del Ministerio y con las personas que prestan el servicio de atención en el call center, para socializar los componentes que define el Conpes 3654 de 2010 para las actividades de rendición de cuentas.
- Se desarrolló y puso en marcha el aplicativo Min trabajo Cuenta. Esta es una herramienta que fue diseñada para que los ciudadanos lleven en sus teléfonos, Tablet o computadoras toda la información actualizada de noticias, actividades e indicadores de gestión que realiza el Ministerio del Trabajo, asimismo, a través de éste, se habilitó un espacio llamado conversemos para que los ciudadanos dejen sus ideas, sugerencias o aportes a fin de ser analizados por la alta dirección.
- El Ministro ha participado en dos programas de Urna de Cristal transmitido por el canal institucional, donde respondió a las dudas que tenían los colombianos sobre los temas de generación de empleo y los mecanismos que el Gobierno Nacional está impulsando para la protección al trabajador cesante.
- Se hizo uso de las redes sociales que el Ministerio del Trabajo tiene (Facebook, twitter, LinkedIn, YouTube), para socializar las actividades, programas y políticas que lideran las diferentes áreas del Ministerio.
- Se continuó con la formulación de planes locales de empleo a partir de mesas técnicas donde participan actores instituciones, económicos y sociales, para la construcción de líneas estrategias de empleo coherentes con la realidad de cada territorio.
- Se puso en marcha un programa que integre y articule los diferentes canales de atención al ciudadano con los que cuenta el ministerio del trabajo.
- Se puso en funcionamiento un aplicativo web que permite una interacción directa con un inspector virtual.
- Se realizó varios eventos de Colombia mayor en las regiones.

- Acuerdo para la prosperidad liderado por el ministerio del trabajo.
- Realización de talleres para población vinculada con el trabajo sexual en Bogotá.

Con el fin de preparar la audiencia pública bajo los lineamientos definidos por el Conpes 3654 de 2010, se conformó un equipo de trabajo interdisciplinario del área de comunicaciones y planeación de todas las entidades del Sector del Trabajo. Como productos se puede resaltar, que se encuestaron a 2.152 personas para identificar los temas de mayor interés, se publicó anticipadamente el informe de gestión del sector trabajo a fin de informar al público en general los temas a tratar en la audiencia. Se realizó una amplia convocatoria por medios masivos de comunicación, se transmitió el evento por el canal institucional, se dio un espacio para que los ciudadanos expresaran sus comentarios, preguntas o inquietudes y finalmente se aplicó una evaluación a los ciudadanos asistentes a la jornada de rendición de cuentas.

### 9.1.2 Ejecución presupuestal vigencia 2013 – 2014 Sector

Tabla No 98 Ejecución Sector Vigencia 2013

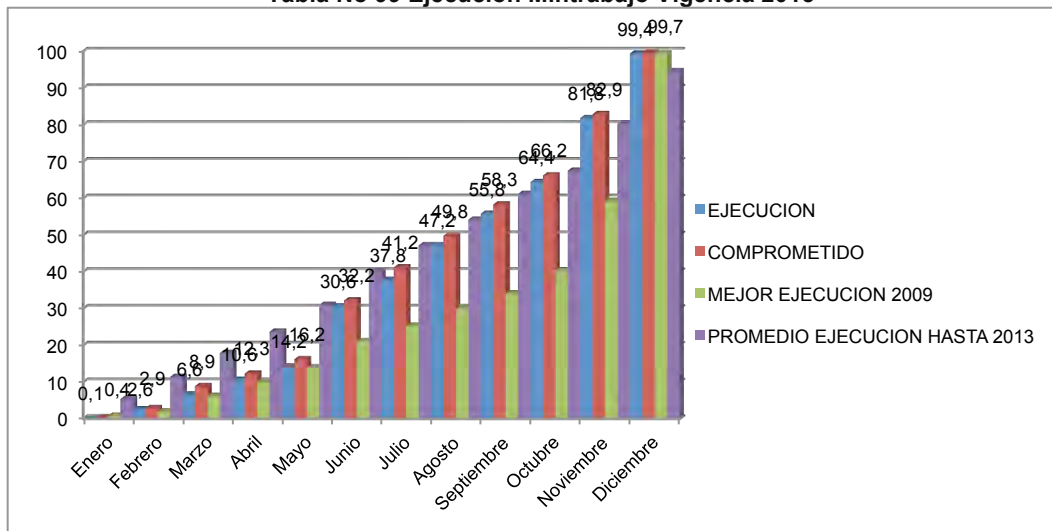


**Apropiación: \$ 19,075,095,626,174**

Mes	Ejecución	Comprometido	Mejor Ejecución 2013	Promedio Ejecución Hasta 2013
Enero	0,3	4,4	4,1	4,5
Febrero	2,9	7,9	7,6	9,7
Marzo	7,3	13,7	13,4	15,7
Abril	11,5	17,3	17	21,3
Mayo	15,4	21,4	21	28,3
Junio	30,4	36,1	35,6	38,3
Julio	37,9	44,5	44	44,9
Agosto	46,8	52,5	51,9	51,9
Septiembre	55,3	60,5	60	58,8
Octubre	64	68,3	67,7	64,7
Noviembre	80,4	83,7	83	77,4
Diciembre	98,5	99,4	98,5	92,9

Fuente: Ministerio de trabajo – Oficina Asesora de Planeación

**Tabla No 99 Ejecución Mintrabajo Vigencia 2013**

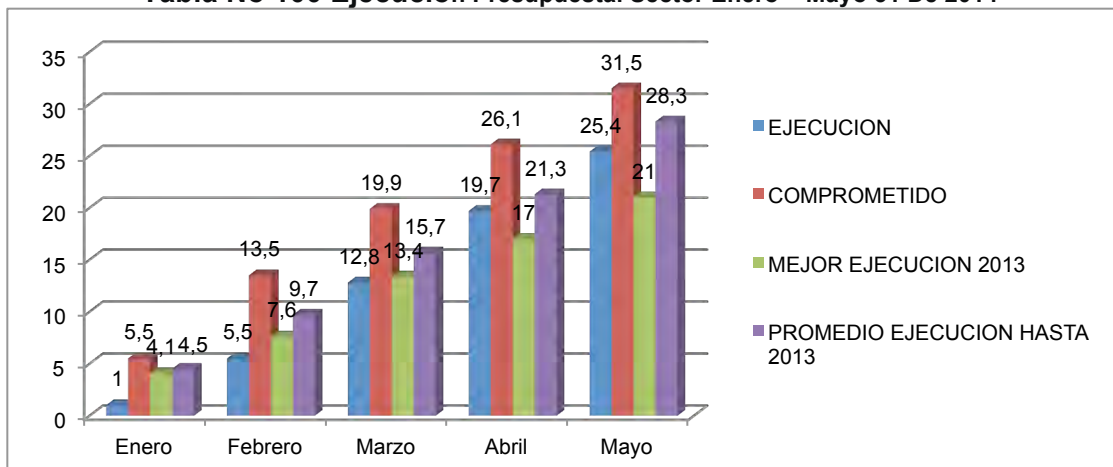


**Apropiación: \$ 16,161,255,889,603**

Mes	Ejecución	Comprometido	Mejor Ejecución 2009	Promedio Ejecución Hasta 2013
Enero	0,1	0,4	0,8	5,4
Febrero	2,6	2,9	2	11,4
Marzo	6,6	8,9	6,2	17,9
Abril	10,6	12,3	10	23,7
Mayo	14,2	16,2	14	31
Junio	30,6	32,2	21,1	40,3
Julio	37,8	41,2	25,3	47,2
Agosto	47,2	49,8	29,9	54,2
Septiembre	55,8	58,3	34,1	61,2
Octubre	64,4	66,2	40,4	67,5
Noviembre	81,8	82,9	59,3	80,4
Diciembre	99,4	99,7	99,5	94,6

Fuente: Ministerio de trabajo – Oficina Asesora de Planeación

**Tabla No 100 Ejecución Presupuestal Sector Enero – Mayo 31 De 2014**



**Apropiación Vigente: 24,430,619,002,917**

Mes	Ejecución	Comprometido	Mejor Ejecución 2013	Promedio Ejecución Hasta 2013
Enero	1	5,5	4,1	4,5
Febrero	5,5	13,5	7,6	9,7
Marzo	12,8	19,9	13,4	15,7
Abril	19,7	26,1	17	21,3
Mayo	25,4	31,5	21	28,3

Fuente: Ministerio de Trabajo – Oficina Asesora de Planeación

### 9.1.3 Proyectos de Inversión

#### UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

El presupuesto de inversión para 2013 de Organizaciones Solidarias se administró mediante la ejecución de 7 proyectos que garantizaron el cumplimiento de la misión de la Unidad, aplicando los principios de eficiencia, economía y equidad en la ejecución de los recursos. De esta forma, se impulsa la Asociatividad solidaria como fundamento para la implementación de acciones orientadas hacia el crecimiento económico, la competitividad y el bienestar social integral desde la creación, fortalecimiento e integración del núcleo mismo del sector; y sus organizaciones.

Las actividades de los proyectos se han desarrollado mediante una estrategia de transversalidad y de posicionamiento para la consecución de alianzas estratégicas que posibiliten la implementación de proyectos socio-empresariales sostenibles, el mejoramiento de capacidades institucionales de las organizaciones solidarias y la aplicación de los principios solidarios en diferentes espacios de formación y generación de conocimiento.

De otra parte, los proyectos han permitido avanzar en la modernización de la Entidad fortaleciéndola como ejecutora de políticas públicas con el respaldo de una cabeza sectorial con la capacidad política necesaria para representar el sector solidario en el diseño de políticas de Estado. Para tales efectos, se han dispuesto recursos necesarios para modernizar la infraestructura física y tecnológica y los sistemas de gestión de la Unidad.

Los 7 proyectos de inversión que la Entidad administra, se ejecutan, tanto para el desarrollo de la misión de la Entidad, como para fortalecer su institucionalidad en apoyo al desarrollo misional. Los proyectos son:

1. Fomento y Fortalecimiento del Sector Solidario En Colombia, 2. Aplicación y Consolidación de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación a Nivel Nacional, 3. Divulgación y Prensa del Sector Solidario, 4. Implementación de Herramientas de Educación Solidaria en y para la Solidaridad en Colombia, 5. Estudios, Investigaciones y Consolidación de Estadísticas del Sector Solidario en Colombia, 6. Administración y Desarrollo Institucional y 7. Recopilación, Valoración, Organización y Clasificación del Archivo.

**Tabla No 101 ejecución presupuestal a 31 de diciembre de 2013**

Proyecto	Total Presupuesto	Compromisos	% Comp.	Pagos	% Pago
Fomento y fortalecimiento del sector solidario en Colombia	\$ 5.872.266.713	\$ 5.736.869.760	97,7%	\$5.029.013.760	85,6%
Aplicación y consolidación de nuevas tecnologías de información y comunicación a nivel nacional	\$ 382.904.000	\$ 378.042.146	98,7%	\$335.060.958	87,5%
Divulgación y prensa del sector solidario	\$ 305.849.336	\$ 291.644.778	95,4%	\$271.340.778	88,7%
Implementación de herramientas de educación solidaria en y para la solidaridad	\$ 175.000.000	\$ 174.999.740	100,00%	\$158.999.740	90,9%
Estudios, investigaciones y consolidación de estadísticas del sector solidario en Colombia	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	100,0%	\$77.500.000	77,5%
Administración desarrollo institucional Bogotá	\$ 80.000.000	\$ 79.941.150	99,9%	\$79.941.150	99,9%
Recopilación, valoración, organización y clasificación del archivo	\$ 375.067.125	\$ 369.804.630	98,6%	\$267.761.688	71,4%
<b>Total inversión</b>	<b>\$ 7.291.087.174</b>	<b>\$ 7.131.302.204</b>	<b>97,8%</b>	<b>\$6.219.618.074</b>	<b>85,3%</b>

Fuente: Organizaciones Solidarias

El presupuesto de inversión asignado para la vigencia 2013, fue de \$7.291 millones de pesos de los cuales se comprometieron 97,8%, incluyendo adición presupuestal.

**Tabla No 102 Ejecución 2014**

Proyecto	Total Presupuesto	Compromisos	%
Fomento y fortalecimiento del sector solidario en Colombia	\$ 2.830.129.805	\$ 2.157.400.000	76,23%
Aplicación y consolidación de nuevas tecnologías de información y comunicación a nivel nacional	\$ 384.000.000	\$ 136.198.761	35,47%
Divulgación y prensa del sector solidario	\$ 305.849.336	\$ 32.000.000	10,46%
Implementación de herramientas de educación solidaria en y para la solidaridad	\$ 286.566.356	\$ 100.000.000	34,90%
Estudios, investigaciones y consolidación de estadísticas del sector solidario en Colombia	\$ 150.000.000	\$ 120.000.000	80,00%
Administración desarrollo institucional Bogotá	\$ 281.511.580	\$ 10.000.000	3,55%
Recopilación, valoración, organización y clasificación del archivo	\$ 297.942.923	\$ 49.600.000	16,65%
<b>Total inversión</b>	<b>\$ 4.536.000.000</b>	<b>\$ 2.605.198.761</b>	<b>57,43%</b>

Fuente: Organizaciones Solidarias

El presupuesto de inversión asignado para la vigencia 2014, fue de \$4.536 millones de pesos de los cuales se han comprometido 57.43%, a junio de 2014.

#### **SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR - SSF**

Para la vigencia 2013, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación (DNP), asignaron a la Superintendencia del Subsidio Familiar un presupuesto de \$19.875.471.000, distribuidos en seis (6) proyectos los cuales se lograron registrar SIN CONCEPTOS PREVIOS en los sistemas de información presupuestal, razón por la cual, desde el primero de Enero de 2013 fue posible ejecutar los recursos apropiados.

**Tabla No 103 Apropriación por vigencias - SSF**

Proyectos	Apropiación Vigencia 2013	Apropiación Vigencia 2014
Implementación Del Plan De Desarrollo Humano Y De Capacitación Para El Personal Vinculado A La Superintendencia Del Subsidio Familiar Bogotá.	\$ 309.000.000	\$ 318.270.000
Implementación Del Plan De Estudios E Investigaciones De La Superintendencia Del Subsidio Familiar A Nivel Nacional	\$ 1.030.000.000	\$ 1.028.964.870
Implementación Sistema Integral De Difusión De La Superintendencia Del Subsidio Familiar En Colombia	\$ 780.471.000	\$ 803.843.930
Mejoramiento Y Fortalecimiento Institucional De La Gestión De La Superintendencia Del Subsidio Familiar	\$ 756.000.000	\$ 778.721.200
Mejoramiento Del Sistema De Información De La SSF Para Efectuar La Inspección, Vigilancia Y Control Hacia Los Entes Vigilados A Nivel Nacional	\$ 5.000.000.000	\$ 2.500.000.000
Adquisición Y Adecuación De La Nueva Sede Administrativa De La Superintendencia Del Subsidio Familiar	\$ 12.000.000.000	\$ 3.500.000.000
<b>Total Presupuesto Inversión</b>	<b>\$ 19.875.471.000</b>	<b>\$ 8.929.800.000</b>

Fuente: Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas - SUIFP

La Superintendencia del Subsidio Familiar al cierre del mes de diciembre de 2013, evidenció una ejecución del 22.36% equivalente a \$4.444.265.450 del presupuesto apropiado para la presente vigencia; teniendo un presupuesto asignado de \$19.875.471.000. Se refleja que la ejecución de la entidad en cada uno de los proyectos sigue siendo baja con relación a los compromisos presupuestales. Es importante precisar que la baja ejecución se debió fundamentalmente al rubro de mayor incidencia el denominado "ADQUISICIÓN Y ADECUACIÓN DE LA NUEVA SEDE ADMINISTRATIVA" cuyo monto era de \$12.000.000.000, y que no se pudo ejecutar luego de una efectiva gestión, debido al concepto emitido por Ministerio de Hacienda y Crédito Público el 17 de

diciembre del 2013, donde estableció que con estos recursos no era posible legalmente la compra de un nuevo edificio para la Superintendencia.

Otro factor que incidió en la baja ejecución, fue el proyecto denominado "IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES DE LA SSF", que sumaba \$1.030.000.000.00, y que por causas externas no imputables a la Superintendencia se declaró desierta la licitación correspondiente impidiendo su ejecución.

**Tabla No 104. Ejecución presupuestal de inversión a 31 de diciembre de 2013**

Proyectos	Presupuesto Asignado	Ejecución (\$)	% De Ejecución 2013
Implementación del plan de desarrollo humano y de capacitación para el personal vinculado a la Superintendencia del Subsidio Familiar Bogotá.	\$ 309.000.000	\$ 160.485.934	51.94%
Implementación del plan de estudios e investigaciones de la Superintendencia Del Subsidio Familiar a Nivel Nacional	\$ 1.030.000.000	\$0	0%
Implementación sistema integral de difusión de la Superintendencia del Subsidio Familiar en Colombia	\$ 780.471.000	\$ 657.569.183	84.25%
Mejoramiento y fortalecimiento institucional de la gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar	\$ 756.000.000	\$190.452.696	25.19%
Mejoramiento del sistema de información de la SSF para efectuar la inspección, vigilancia y control hacia los entes vigilados a Nivel Nacional	\$ 5.000.000.000	\$3.421.025.637	68.42%
Adquisición y adecuación de la nueva sede administrativa de la Superintendencia del Subsidio Familiar	\$ 12.000.000.000	\$14.732.000	0.12%
<b>TOTAL PRESUPUESTO INVERSIÓN</b>	<b>\$19.875.471.000</b>	<b>\$4.444.265.450</b>	<b>22.36%</b>

Fuente: SIIF NACIÓN - Recursos Financieros (SSF)

En cuanto a la ejecución para 2014 la entidad reporta, al cierre del mes de Junio, una ejecución del 17,51% equivalente \$ 1.563.906.391 del presupuesto apropiado para la presente vigencia.

Se ha proyectado al Despacho de la Sra. Superintendente una solicitud al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para la posibilidad de aplicar la reducción del Presupuesto de inversión 2014, la suma de los \$3.500.000.000 millones correspondiente al proyecto 212 1300 2; por cuanto ese Ministerio manifestó la imposibilidad legal de aplicar estos recursos a la compra de la Sede. O trasladar estos recursos para funcionamiento.

**Tabla No 105 Ejecución presupuestal de inversión a Junio de 2014**

Proyectos	Presupuesto Asignado	Ejecución Presupuestal A Junio De 2014	% Ejecución 2014
Implementación del plan de desarrollo humano y de capacitación para el personal vinculado a la Superintendencia del Subsidio Familiar Bogotá.	\$ 318.270.000	\$ 20.802.660	6,54%
Implementación del plan de estudios e investigaciones de la Superintendencia del Subsidio Familiar a Nivel Nacional	\$ 1.028.964.870	\$ 0	0,00%
Implementación sistema integral de difusión de la Superintendencia del Subsidio Familiar en Colombia	\$ 803.843.930	\$ 444.302.615	55,27%
Mejoramiento y fortalecimiento institucional de la gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar	\$ 778.721.200	\$ 66.000.000	8,48%
Mejoramiento del sistema de información de la SSF para efectuar la inspección, vigilancia y control hacia los entes vigilados a Nivel Nacional	\$ 2.500.000.000	\$ 1.032.802.116	41,31%
Adquisición y adecuación de la nueva sede administrativa de la Superintendencia del Subsidio Familiar	\$ 3.500.000.000	\$ 0	0,00%
<b>Total Presupuesto Inversión</b>	<b>\$ 8.929.800.000</b>	<b>\$ 1.563.906.391</b>	<b>17,51%</b>

Fuente: SIIF NACIÓN - Recursos Financieros (SSF)

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA**

Los proyectos de inversión registrados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional (BPIN) en las vigencias 2013 y 2014:

El presupuesto programado para la vigencia de 2014 tanto de funcionamiento como de inversión es de \$2.696.307.962.500

**Tabla No 106 Ejecución 2013 SENA**

Descripción	Apropiación Vigente	Presupuesto Comprometido	Saldo de apropiación disponible	% de Ejecución Ppto comprometido/ apropiación vigente
Funcionamiento	\$ 16.659.100.000	\$ 11.091.568.196	\$ 5.567.531.804	66,58%
Inversión	\$ 19.875.471.000	\$ 4.417.281.206	\$ 15.458.189.794	22,22%

Fuente: Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

**Tabla No 107 Ejecución 2014 SENA**

Descripción	Apropiación Vigente	Presupuesto Comprometido a abril 2014	Saldo de apropiación disponible a abril 2014	% de Ejecución Ppto comprometido/ apropiación vigente
Funcionamiento	\$ 16.697.050.000	\$ 4.077.428.787,59	\$ 12.619.621.212,41	24,42%
Inversión	\$ 8.929.800.000	\$ 848.517.762	\$ 8.081.282.238	9,50%

Fuente: Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

A continuación se presenta la programación presupuestal de la vigencia 2013 y 2014, del SENA

**Tabla No 108 Informe Presupuesto De Gastos Ley Vigencia 2013 Y 2014 – COP Millones**

Cod Bpin	Concepto	Presupuesto Ley 2013	Presupuesto Ley 2014
	<b>Total Presupuesto De Gastos Ley</b>	<b>2.314.845,69</b>	<b>2.696.476,66</b>
	<b>A. Funcionamiento</b>	<b>69.345,44</b>	<b>71.057,32</b>
	Gastos De Personal	42.063,40	41.507,61
	Gastos Generales	9.072,70	9.299,52
	Transferencias Corrientes	18.209,34	20.250,20
	<b>B. Servicio De La Deuda Publica</b>	<b>165,40</b>	<b>168,70</b>
	<b>C. Inversión</b>	<b>2.245.334,85</b>	<b>2.625.250,64</b>
0025-00210-0000	Construcción Y Adecuación De Edificios Para La Capacitación Laboral.	70.000,00	160.000,00
0025-00211-0000	Dotación Y Sustitución De Equipos Para La Capacitación Laboral.	40.683,36	6.300,00
0025-00102-0000	Asistencia Al Desarrollo Empresarial, El Emprendimiento Y El Empresarismo	21.556,00	22.203,00
0025-00105-0000	Administración Educativa Y Servicios De Apoyo A La Formación Profesional.	32.417,86	42.000,00
0025-00106-0000	Capacitación Sector Industria De La Construcción.	54.816,64	77.801,00
0025-00109-0000	Capacitación Y Actualización De Docentes, Asesores Y Personal De Apoyo.	5.200,00	6.000,00
0025-00219-0000	Asistencia Técnica Para La Promoción De Los Servicios Del Sena Y La Efectividad En El Recaudo De Aportes	32.379,00	33.000,00
0025-00254-0000	Explotación De Los Recursos De Los Centros, Áreas Administrativas Y De Apoyo A La Formación Para La Producción Y Venta De Bienes Y Servicios	7.984,32	7.977,00
0025-00255-0000	Actualización Y/O Elaboración De Diseños Curriculares	3.014,20	7.600,00
0025-00104-0000	Administración E Intermediación De Empleo Y Desarrollo De Programas de Formación Ocupacional Para Desempleados	7.152,00	7.367,00

Cod Bpin	Concepto	Presupuesto Ley 2013	Presupuesto Ley 2014
0025-00287-0000	Normalización Y Certificación De Competencias Laborales, Reconocimiento Y Articulación De Los Programas Y Redes De Entidades De Formación, Para Consolidar El S.N.F.T. En Colombia	16.324,00	16.814,00
0025-00310-0000	Capacitación Para Personas En Situación De Desplazamiento Para Mejorar Sus Niveles De Empleabilidad Y La Cesación De Su Condición De Desplazado A Nivel Nacional	32.481,05	33.458,00
0025-00311-0000	Capacitación A Trabajadores Y Desempleados Para Su Desempeño En Actividades Productivas, Y Asesoría Y Asistencia Técnica Empresarial, Para El Desarrollo Social, Económico Y Tecnológico, A Través De Los Centros De Formación Del Sena A Nivel Nacional	1.202.003,96	1.419.179,44
0025-00324-0000	Capacitación Para El Trabajo A Jóvenes Rurales Y Poblaciones Vulnerables En El Territorio Nacional	58.035,00	59.777,00
0025-00329-0000	Ampliación De Cobertura En Formación Profesional Para Mejorar Las Posibilidades De Empleabilidad De Los Jóvenes En Diferentes Ciudades A Nivel Nacional	61.306,47	118.629,60
2013011000091	Mejoramiento De La Formación Profesional Y De Las Condiciones Técnicas Y Tecnológicas De Los Servicios Del Sena A Nivel Nacional	-	326.547,00
0025-00209-0000	Administración De La Inversión De Capital Para Respaldo Reservas Y Pago De Mesadas Pensionales	120.653,00	90.000,00
0025-00277-0000	Implantación De Programas Para La Innovación Y El Desarrollo Tecnológico.	197.379,62	79.992,60
2013011000068	Mejoramiento Condiciones Técnicas, Pedagógicas Y Tecnológicas Para El Desarrollo De La Misión Del Sena A Nivel Nacional	168.097,33	-
2012011000598	Implementación Formación Técnica E Implementación De Planes De Negocio Para 2521 Jóvenes Del Pcj 9 Municipios Del Departamento De Nariño (Rosario, Leiva, Cumbitara, Santa Bárbara, El Charco, La Tola, Mosquera, Olaya Herrera Y Tumaco)	8.961,85	4.500,00
0025-00107-0000	Crédito Hipotecario Para Sus Empleados Y Pago De Cesantías.	44.012,66	45.277,00
0025-00284-0000	Apoyo A Iniciativas Empresariales Mediante El Fondo Emprender_Fe	43.617,00	43.647,00
0025-00221-0000	Administración De Capitales Para Apoyos De Sostenimiento Para Alumnos En Formación.	16.680,00	17.181,00

Fuente Ppto Ley: Decreto Presupuesto 2014 y Aplicativo SIIF Nación

## ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES

### Ingresos 2013

Al mes de diciembre de 2013 el presupuesto de ingresos de la Administradora se ha adicionado en un 5.9%, por recursos correspondientes a un mayor valor disponible de ingresos a 31 de diciembre de 2012 (\$7.539 millones), y por concepto de Comisiones por Conmutación Pensional y recursos generados por descuentos por convenios con operadores de libranzas en la suma de \$14.604 millones de pesos, para un total de ingresos de la Administradora de \$396.154 millones.

**Tabla No 109 Ingresos de la Administradora**  
Cifras en millones de pesos

CONCEPTO	Presupuesto Inicial	Acuerdo 044 de 4 de Marzo 2013	Acuerdo 055 del 21 de Agosto 2013	Acuerdo 057 del 20 de Septiembre 2013	Presupuesto vigente
<b>1. INGRESOS</b>	<b>374.011</b>	<b>7.539</b>	<b>9.418</b>	<b>5.186</b>	<b>396.154</b>
1.0 Saldo Inicial	20.016	7.539			27.555
1.1 Ingresos Operacionales	351.991		9.418	5.186	366.595
1.2 Ingresos No Operacionales	2.004				2.004

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones



El recaudo de estos ingresos ha sido del 102% (\$403.270 millones) siendo el concepto más representativo el relacionado con las Comisiones de Administración (\$350.057 millones) que pertenecen a recursos que ingresan al negocio de pensiones correspondiente a 1.09 puntos de cotizaciones recaudadas e identificadas por concepto de aportes obligatorios al Régimen de Prima Media, y que están destinados a la atención de los gastos de administración del negocio.

A continuación se muestra el recaudo de ingresos de los rubros presupuestales más representativos para la vigencia 2013.

**Ilustración No 39. Porcentaje del recaudo de ingresos por rubros  
Recaudo Administradora**



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

**Gastos 2013**

En lo que respecta a la ejecución de los gastos, al adicionar los ingresos, estos también fueron adicionados en \$22.143 para un total de presupuesto de gastos de \$395.561 para la actual vigencia, de los cuales se han comprometido \$341.130, correspondiente al 86%. Los gastos más significativos se reflejan en las posiciones presupuestales relacionadas con el acondicionamiento de las sedes, el arrendamiento de las mismas y la contratación de servicios profesionales para el desarrollo de la misión institucional; arrendamiento de puestos de trabajo, desarrollos y licenciamientos, Data Center, Hosting para la plataforma tecnológica y servicios de solución de bodega de datos, entre otros.

De acuerdo con lo anterior la ejecución presupuestal a cierre del mes de diciembre es la siguiente:

**Tabla No 110. Gastos de la administradora**

CONCEPTO	Presupuesto Inicial	Modificaciones	Presupuesto Vigente	Certificados de disponibilidad	Reservas Presupuestales	Pagos
<b>1. Gastos Operacionales (10+11+12+13+14)</b>	<b>364.703</b>	<b>27.343</b>	<b>392.047</b>	<b>338.001</b>	<b>338.001</b>	<b>291.705</b>
10. Gastos Personal de Nómina	90.737	-1.756	88.981	85.798	85.798	85.798
11. Gastos Administrativos	38.618	-900	37.718	31.167	31.167	26.704
12. Gastos Operativos	210.243	32.977	243.220	220.722	220.722	178.900
13. Impuestos Tasas y Multas	5		5	1	1	1
14. Pagos a Terceros sin Contraprestación	25.100	-2.978	22.122	313	313	303
<b>3. Gastos de Inversión</b>	<b>8.714</b>	<b>-5.200</b>	<b>3.514</b>	<b>3.128</b>	<b>3.128</b>	<b>1.961</b>
<b>TOTAL GASTOS (1+3)</b>	<b>373.417</b>	<b>22.143</b>	<b>395.561</b>	<b>341.130</b>	<b>341.130</b>	<b>293.666</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

*Ingresos Administradora 2014*

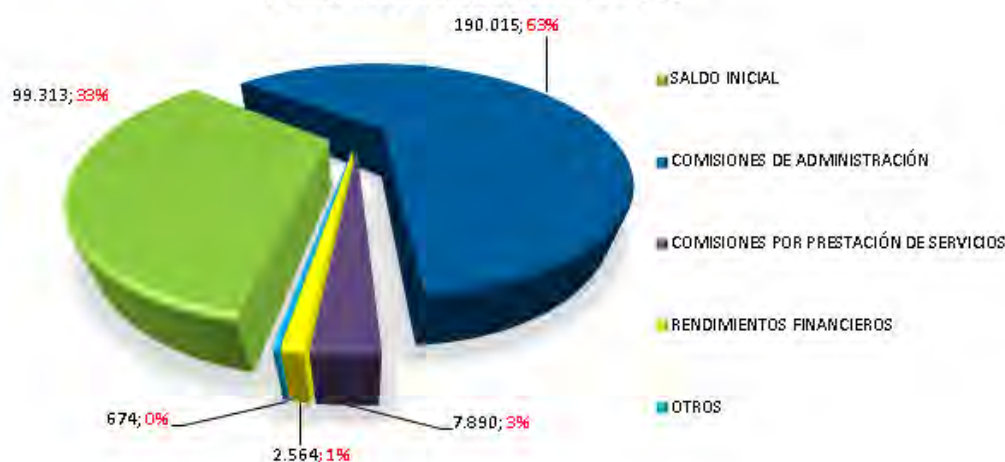
Al mes de junio de 2014 el presupuesto de ingresos de la Administradora se ha adicionado en un 3,7% de recursos para dar cumplimiento al Auto 320 de la Corte Constitucional, de tal manera que se garantice la continuidad en la prestación de los servicios de la empresa, obteniendo un total de ingresos de la Administradora de \$460.923 millones.

**Tabla No 111. Ingresos Administradora**

Concepto	Presupuesto Inicial	Acuerdo 069 de 3 de Marzo 2014	Presupuesto vigente
<b>1. INGRESOS</b>	<b>444.679</b>	<b>16.244</b>	<b>460.923</b>
1.0 Saldo Inicial	75.442	16.244	91.686
1.1 Ingresos Operacionales	367.724	0	367.724
1.2 Ingresos No Operacionales	1.513	0	1.513

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

**Ilustración No 40 Porcentaje del recaudo de ingresos por rubros  
Recaudo Administradora**



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

El recaudo de estos ingresos ha sido del 65% (\$300.455 millones) siendo los conceptos más representativos los relacionados con el saldo inicial (\$99.313 millones) y las Comisiones de Administración (\$190.015 millones) que pertenecen a recursos que ingresan al negocio de pensiones correspondiente a 1.09 puntos de cotizaciones recaudadas e identificadas por concepto de aportes obligatorios al Régimen de Prima Media, y que están destinados a la atención de los gastos de administración del negocio. A continuación se muestra el recaudo de ingresos de los rubros presupuestales más representativos para la vigencia 2014.

*Gastos 2014*

En lo que respecta a la ejecución de los gastos, al adicionar los ingresos, estos también fueron adicionados en \$16.244 para un total de presupuesto de gastos de \$460.923 para la actual vigencia, de los cuales se han comprometido \$289.654, correspondiente al 63%. Los gastos más significativos se reflejan en las posiciones presupuestales relacionadas con el suministro de personal en misión, el servicio de Data Center, Hosting para la plataforma tecnológica, servicios de solución de bodega de datos y la contratación de servicios profesionales para el desarrollo de la misión institucional, entre otros.

De acuerdo con lo anterior la ejecución presupuestal a cierre del mes de junio es la siguiente:

**Tabla No 112. Gastos de la administradora**

Concepto	Presupuesto Inicial	Modificaciones	Presupuesto Vigente	Certificados de disponibilidad	Reservas Presupuestales	Pagos
<b>1. Gastos Operacionales (10+11+12+13+14)</b>	<b>423.575</b>	<b>16.244</b>	<b>439.819</b>	<b>365.773</b>	<b>285.007</b>	<b>158.830</b>
10. Gastos Personal de Nómina	96.805	0	96.805	96.805	39.872	39.642
11. Gastos Administrativos	37.483	-2.878	34.605	26.304	22.347	10.941
12. Gastos Operativos	252.252	28.355	280.607	241.590	222.708	108.173
13. Impuestos Tasas y Multas	5	0	5	4	4	4
14. Pagos a Terceros sin Contraprestación	37.030	-9.233	27.797	1.070	76	70
<b>2. Gastos no Operacionales</b>	<b>6.319</b>	<b>0</b>	<b>6.319</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>3. Gastos de Inversión</b>	<b>14.785</b>	<b>0</b>	<b>14.785</b>	<b>4.980</b>	<b>4.647</b>	<b>1.816</b>
<b>TOTAL GASTOS (1+2+3)</b>	<b>444.679</b>	<b>16.244</b>	<b>460.923</b>	<b>370.753</b>	<b>289.654</b>	<b>160.646</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

**Fondos de Vejez, invalidez y Muerte**  
*Ingresos 2013*

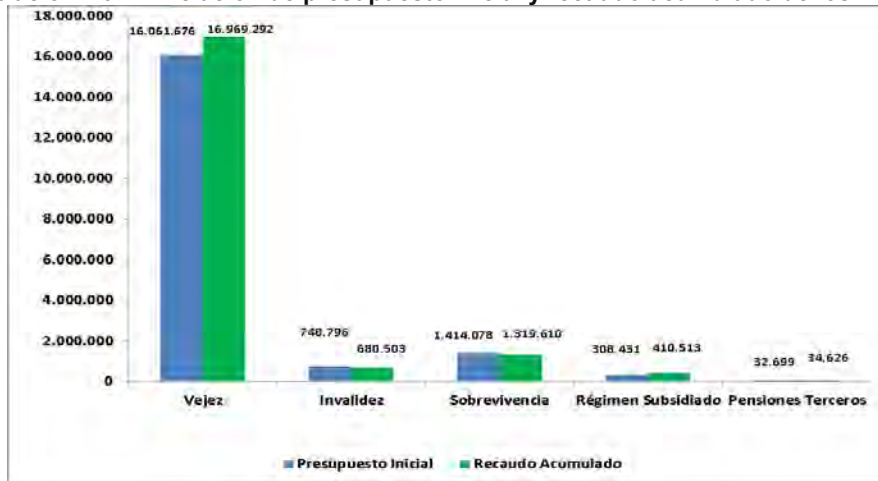
La Junta Directiva de la Administradora Colombiana de Pensiones, mediante Acuerdo No. 042 del 21 de diciembre de 2012 aprobó el presupuesto de ingresos y gastos de los Fondos que administra Colpensiones. En el mes de diciembre por medio del acuerdo 067 fue adicionado en el rubro de Devolución de Aportes del fondo de vejez \$10.000 millones para dar cumplimiento al pago de nómina de pensionados de este mismo mes, dejando así el presupuesto total en \$18.575.680 millones. A continuación se presenta la distribución de ingresos:

**Tabla No 113 Presupuesto de Ingresos Fondos**

Fondo	Modificaciones	Presupuesto Vigente
Vejez	10.000	16.071.676
Invalidez		748.796
Sobrevivencia		1.414.078
Régimen Subsidiado		308.431
Pensiones Terceros		32.699
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>10.000</b>	<b>18.575.680</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

**Ilustración No 41. Relación de presupuesto inicial y recaudo acumulado de los Fondos**



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

**Gastos 2013**

En cuanto a los gastos aprobados para los fondos administrados por Colpensiones a 31 de diciembre, se ejecutó el 100%, correspondiente a \$17.894.840 millones, siendo el gasto más significativo el correspondiente al pago de pensiones por vejez en la suma de \$15.845.777 millones. La ejecución de los gastos de los cinco (5) fondos ha sido la siguiente:

**Tabla No 114 Ejecución presupuesto de gastos Fondos**

Fondo	Presupuesto Actual	Certificados De Disponibilidad	Reservas Presupuestales	Pagos
Fondo de Pensión de Vejez	15.849.437	15.845.777	15.845.777	15.836.150
Fondo de Pensión de Invalidez	680.356	679.708	679.708	679.659
Fondo de Pensión de Sobrevivientes	1.319.960	1.318.492	1.318.492	1.318.411
Régimen Subsidiado	16.026	16.026	16.026	16.026
Pensión de Terceros	34.899	34.836	34.836	34.428
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>17.900.678</b>	<b>17.894.840</b>	<b>17.894.840</b>	<b>17.884.675</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

**Ingresos 2014**

La Junta Directiva de la Administradora Colombiana de Pensiones, mediante Acuerdo No. 066 del 17 de diciembre de 2013 aprobó el presupuesto de ingresos y gastos de los Fondos que administra Colpensiones, dejando el presupuesto en \$19.919.179 millones. A continuación se presenta la distribución del aforo vigente:

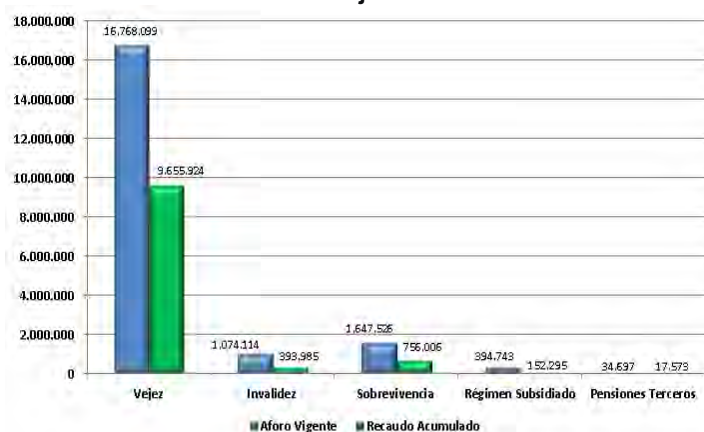
**Tabla No 115. Presupuesto de Ingresos Fondos**  
Millones de Pesos

Fondo	Aforo Vigente
Vejez	16.768.099
Invalidez	1.074.114
Sobrevivencia	1.647.526
Régimen Subsidiado	394.743
Pensiones Terceros	34.697
<b>Total Ingresos</b>	<b>19.919.179</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

A continuación se muestra una ejecución total de \$10.975.783 correspondiente al 55% respecto al presupuesto aprobado por Junta Directiva al corte del 30 de junio de 2014:

**Ilustración 42 Ejecución fondos**



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

*Gastos 2014*

En cuanto a los gastos aprobados para los fondos administrados por Colpensiones a 30 de junio, se ha ejecutado el 50%, correspondiente a \$9.756.109 millones, siendo el gasto más significativo el correspondiente al pago de pensiones por vejez en la suma de \$8.643.296 millones.

La ejecución de los gastos de los cinco (5) fondos ha sido la siguiente:

**Tabla No 116. Gastos Fondos**

Fondo	Presupuesto Vigente	Certificados De Disponibilidad	Reservas Presupuestales	Pagos
Fondo de Pensión de Vejez	16.613.165	8.712.902	8.643.296	8.633.111
Fondo de Pensión de Invalidez	1.074.114	391.395	373.282	373.066
Fondo de Pensión de Sobrevivientes	1.647.526	727.456	721.972	721.972
Régimen Subsidiado	18.434	0	0	0
Pensión de Terceros	34.697	17.558	17.558	17.153
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>19.387.936</b>	<b>9.849.311</b>	<b>9.756.109</b>	<b>9.745.302</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

**Beneficios Económicos Periódicos – BEPS**

*Ingresos 2013*

En el mes de marzo, mediante Resolución No. 050, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público se efectuó un traslado en su presupuesto para la vigencia 2013 por valor de \$30.000 millones, con el fin de capitalizar a Colpensiones con el objetivo de implementar los Beneficios Económicos Periódicos BEPS. A través del Decreto 0604 de 2013 se reglamentó el acceso y operación del Servicio Social Complementario de los BEPS.

*Gastos 2013*

Los recursos correspondientes para financiar los gastos pre-operativos de los BEPS, fueron girados en su totalidad al 31 de diciembre por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. De los \$30.000 millones destinados para gastos pre-operativos se han comprometieron a 31 de diciembre \$4.339 millones correspondientes al 14%.

**Ilustración No 43. Relación de presupuesto actual y comprometido BEPS**



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

**Ingresos 2014**

El presupuesto inicial de ingresos para los Beneficios Económicos Periódicos – BEPS fue de \$66.311 millones, con el acuerdo 68 del 23 de enero de 2014 se adicionaron \$2.357 millones para la contratación de la aseguradora que manejará la expedición y administración de las anualidades vitalicias BEPS. Con esta adición el presupuesto vigente para la vigencia 2014 es de \$68.668 millones. Al corte del 30 de junio de 2014 el recaudo asciende a la suma de \$33.044 millones correspondiente a un 48%.

**Gastos 2014**

La Junta Directiva de la Administradora Colombiana de Pensiones aprobó el pasado 17 de diciembre, gastos por valor de \$52.168 millones, los cuales incrementaron en el primer mes con el Acuerdo 68 del 23 de enero de 2014 en \$16.500 millones, para un presupuesto total de \$68.668 millones. El presupuesto comprometido a 30 de junio de 2014 es de \$31.867 correspondiente a un 46%.

**Ilustración No 44. Relación de presupuesto actual y comprometido BEPS**



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**Tabla No 117. Ejecución Ministerio del Trabajo**

Área	Ejecución A 30 De Junio De 2014				
	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Ddft	\$5.700.000.000,00	\$2.705.679.742,00	\$1.521.741.114,30	47%	27%
Despacho Ministro	\$1.300.000.000,00	\$1.146.031.750,00	\$737.707.500,00	88%	57%
Empleo	\$11.953.123.550,00	\$4.114.896.067,33	\$1.300.089.309,33	34%	11%
Equidad Y Genero	\$35.931.000.000,00	\$18.582.089.762,00	\$12.746.650.846,00	52%	35%
Ivc	\$2.000.000.000,00	\$959.097.745,00	\$381.466.538,00	48%	19%
Jurídica	\$ 600.000.000,00	\$439.295.000,00	\$183.200.000,00	73%	31%
Movilidad	\$3.100.000.000,00	\$2.356.048.240,95	\$847.460.250,36	76%	27%
Pensiones	\$1.258.384.251.700,00	\$1.070.863.325.730,00	\$487.782.497.618,26	85%	39%
Planeación	\$1.600.000.000,00	\$1.197.527.182,00	\$500.534.683,00	75%	31%
Relaciones Internacionales	\$ 400.000.000,00	\$277.002.796,25	\$219.107.796,25	69%	55%
Secretaria	\$12.650.000.000,00	\$4.352.909.698,00	\$2.346.488.108,00	34%	19%
Tics	\$4.700.000.000,00	\$4.121.900.158,00	\$192.710.160,00	88%	4%
<b>Total General</b>	<b>\$1.338.318.375.250,00</b>	<b>\$1.111.115.803.871,53</b>	<b>\$508.759.653.923,50</b>	<b>83%</b>	<b>38%</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo

**Tabla No 118. Proyectos de Inversión**

## Ministerio del Trabajo

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Fortalecimiento De Las Asociaciones Y Ligas De Consumidores	\$ 822.764.000,00	\$ 822.764.000,00	\$ 370.243.800,00	100%	45%
Programa Actualización De Líderes Sindicales	\$ 570.002.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Prevención Del Trabajo Infantil Y Protección De Los Jóvenes Trabajadores A Nivel Nacional	\$ 1.200.000.000,00	\$ 268.162.705,00	\$ 104.619.375,00	22%	9%
Divulgación Y Promoción De Los Derechos Fundamentales En El Trabajo en Colombia	\$ 800.000.000,00	\$ 769.976.000,00	\$ 473.503.447,09	96%	59%
Formulación , Promoción Del Dialogo Social Y La Concertación En Colombia	\$ 2.700.000.000,00	\$ 1.153.724.775,00	\$ 691.659.361,38	43%	26%
Formación Sensibilizar A Las Entidades Públicas Y Privadas De Los Beneficios De La Implementación Del Teletrabajo	\$ 300.000.000,00	\$ 59.675.000,00	\$ 21.000.000,00	20%	7%
Desarrollo Y Regulación De La Legislación Laboral Colombiana En El Marco Del Trabajo Decente	\$ 700.000.000,00	\$ 454.141.262,00	\$ 230.958.930,83	65%	33%
Asistencia Para El Empoderamiento E Inclusión Social Con Equidad En El Ámbito Laboral A Nivel Nacional.	\$ 1.000.000.000,00	\$ 868.130.750,00	\$ 603.752.500,00	87%	60%
Divulgación E Implementación De Una Estrategia De Comunicación Del Ministerio En Todo Los Componentes Misionales A Nivel Nacional	\$ 300.000.000,00	\$ 277.901.000,00	\$ 133.955.000,00	93%	45%
Fortalecimiento De Las Capacidades De Los Gobiernos Locales Para La Implementación De Políticas De Mercado De Trabajo	\$ 1.100.000.000,00	\$ 745.104.483,00	\$ 218.614.516,00	68%	20%
Mecanismos De Seguimiento Y Evaluación De Los Servicios Ofrecidos Por Las Cajas De Compensación Familiar	\$ 200.000.000,00	\$ 12.234.427,00	\$ 2.234.427,00	6%	1%
Fortalecimiento De La Política De Formalización Laboral Y De Protección Al Cesante En El Ámbito Nacional	\$ 6.400.000.000,00	\$ 2.843.846.474,33	\$ 932.318.380,33	44%	15%
Diseño, Implementación Y Seguimiento De Políticas Activas Y Pasivas De Mercado De Trabajo A Nivel Nacional, Regional Y Local	\$ 1.150.000.000,00	\$ 180.060.000,00	\$ 32.500.000,00	16%	3%

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Fortalecimiento Institucional Del Ministerio Del Trabajo Para La Formulación De La Política De Empleo- Nacional	\$ 350.000.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fortalecimiento De Mecanismo De Análisis, Monitoreo, Desarrollo E Implementación De Herramientas De Políticas Y Programas De Empleo Nacional	\$ 353.123.550,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Asistencia Para Consolidar Los Sistemas De Información Del Mercado De Trabajo A Nivel Administrativo Y De Encuestas, Y Desarrollar Instrumentos De Recolección Nuevos Nacional	\$ 400.000.000,00	\$ 271.734.387,00	\$ 94.401.053,00	68%	24%
Fortalecimiento Y Creación De Los Observatorios Regionales Del Mercado De Trabajo Y Consolidación De La Red De Observatorios	\$ 2.000.000.000,00	\$ 61.916.296,00	\$ 20.020.933,00	3%	1%
Apoyo Demanda De La Mano De Obra De Las Víctimas Del Conflicto Armado En El Sector Privado Mediante Campañas Masivas En Medios, Nacional	\$ 3.000.000.000,00	\$ 1.500.000.000,00	\$ 1.500.000.000,00	50%	50%
Incremento Demanda De La Mano De Obra De Población Víctima Promoviendo Su Vinculación Laboral En El Sector Privado Barranquilla, Atlántico, Caribe	\$ 15.000.000.000,00	\$ 8.363.042.700,00	\$ 4.664.381.849,00	56%	31%
Asistencia A Los Procesos De Emprendimiento Y Empresarismo Formal De Las Víctimas Del Conflicto Armado, Nacional	\$ 15.830.000.000,00	\$ 7.712.000.000,00	\$ 6.169.600.000,00	49%	39%
Apoyo Para El Empleo Y Autoempleo De Las Víctimas Del Conflicto Como Medida De No Repetición Frente Al Reclutamiento Ilícito Cáceres, Antioquia, Occidente	\$ 500.000.000,00	\$ 500.000.000,00	\$ 250.000.000,00	100%	50%
Análisis Vocación Productiva Municipal Veintiún Departamentos	\$ 50.000.000,00	\$ 50.000.000,00	\$ 0,00	100%	0%
Implementación De Una Política Pública De Generación De Empleo Para Las Víctimas Del Conflicto Armado En Edad De Trabajar A Nivel Nacional	\$ 1.551.000.000,00	\$ 457.047.062,00	\$ 162.668.997,00	29%	10%
Fortalecimiento Institucional Del Ministerio Del Trabajo En Materia De Cooperación Y Relaciones Internacionales A Nivel Nacional E Internacional	\$ 400.000.000,00	\$ 277.002.796,25	\$ 219.107.796,25	69%	55%
Mejoramiento Adecuación Y Sistematización Del Archivo Sindical Del Ministerio Del Trabajo Nacional	\$ 800.000.000,00	\$ 100.000.000,00	\$ 0,00	13%	0%
Fortalecimiento Del Sistema De Inspección, Vigilancia Y Control Del Trabajo En Colombia. Nacional	\$ 1.200.000.000,00	\$ 859.097.745,00	\$ 381.466.538,00	72%	32%



## Ministerio del Trabajo

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Implementación De La Estrategia De Gestión Del Recurso Humano A Nivel Nacional	\$ 1.400.000.000,00	\$ 1.381.890.502,33	\$ 534.408.369,40	99%	38%
Fortalecimiento Del Sistema De Calidad De Formación Para El Trabajo	\$ 800.000.000,00	\$ 677.991.100,96	\$ 238.385.243,30	85%	30%
Diseño, Implementación Y Fortalecimiento De La Política Integral Migratoria Laboral En Colombia, Con El Fin De Conocer La Dinámica Migratoria Laboral Y Su Incidencia En El Mercado De Trabajo Nacional	\$ 893.668.333,00	\$ 289.834.971,00	\$ 68.334.971,00	32%	8%
Diseño, Implementación Y Fortalecimiento De La Política Integral Migratoria Laboral En Colombia, Con El Fin De Conocer La Dinámica Migratoria Laboral Y Su Incidencia En El Mercado De Trabajo Nacional - Pagos Pasivos Exigibles Vigencia Expirada	\$ 6.331.667,00	\$ 6.331.666,66	\$ 6.331.666,66	100%	100%
Diagnostico Problemática En Torno A La Aplicación E Interpretación De Normas Laborales Con Ocasión A Consultas Elevadas A La Oaj	\$ 600.000.000,00	\$ 439.295.000,00	\$ 183.200.000,00	73%	31%
Actualización Y Mantenimiento Del Sistema De Información Del Ministerio Del Trabajo A Nivel Nacional	\$ 4.700.000.000,00	\$ 4.121.900.158,00	\$ 192.710.160,00	88%	4%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Cajanal Pensiones	\$ 6.112.674.856.295,00	\$ 2.726.193.530.542,94	\$ 2.713.080.525.974,81	45%	44%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Carbocol	\$ 3.218.264.135,00	\$ 984.178.576,89	\$ 981.902.097,39	31%	31%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Caja De Crédito Agrario Industrial Y Minero	\$ 257.609.255.949,00	\$ 117.315.009.358,56	\$ 116.795.901.059,79	46%	45%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Fonprenor	\$ 8.495.023.880,00	\$ 11.079.055,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Superindustria Y Comercio	\$ 307.950.643,00	\$ 112.611.443,75	\$ 112.346.064,55	37%	36%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Supersociedades	\$ 11.753.624.368,00	\$ 29.128.811,24	\$ 15.170.533,48	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional -Pensiones Cvc - Epsa	\$ 23.191.666.808,00	\$ 8.175.190.339,94	\$ 8.137.250.298,21	35%	35%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional-Pensiones Fondo Pasivo Social Empresa Puertos De Colombia	\$ 641.579.781.109,00	\$ 303.868.226.810,16	\$ 303.125.788.043,55	47%	47%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Fondo Nacional De Caminos Vecinales	\$ 68.485.734,00	\$ 68.485.733,88	\$ 68.128.083,00	100%	99%

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Minercol Ltda. En Liquidación	\$ 3.736.600.607,00	\$ 2.323.274.131,72	\$ 2.318.302.263,97	62%	62%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Incora	\$ 47.802.999.946,00	\$ 23.814.189.783,38	\$ 23.701.226.122,64	50%	50%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Inurbe	\$ 498.505.500,00	\$ 151.999.342,52	\$ 151.970.079,62	30%	30%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Exfuncionarios Iss	\$ 455.550.054.501,00	\$ 167.335.138.302,40	\$ 167.185.557.896,65	37%	37%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Compañía De Fomento Cinematográfico - Focine	\$ 157.008.460,00	\$ 63.530.344,17	\$ 63.520.263,73	40%	40%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Compañía De Informaciones Audiovisuales	\$ 445.619.100,00	\$ 208.433.005,41	\$ 208.383.660,61	47%	47%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Administración Postal Nacional - Adpostal	\$ 83.972.900.611,00	\$ 36.134.202.398,96	\$ 36.125.541.162,93	43%	43%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Instituto Nacional De Radio Y Televisión - Inravisión	\$ 45.006.618.380,00	\$ 21.637.273.175,85	\$ 21.634.065.608,25	48%	48%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Ministerio De Tecnologías De La Información Y Comunicaciones	\$ 12.773.230.436,00	\$ 3.123.870.614,62	\$ 3.122.766.833,29	24%	24%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Empresa Nacional De Comunicaciones - Telecom	\$ 640.780.442.630,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Empresa De Telecomunicaciones Del Tolima - Teletolima	\$ 1.562.229.840,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Empresa De Telecomunicaciones Del Huila - Telehuila	\$ 47.517.300,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Empresa De Telecomunicaciones De Nariño - Telenariño	\$ 2.355.388.140,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Empresa De Telecomunicaciones De Cartagena - Telecartagena	\$ 6.214.027.180,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Empresa De Telecomunicaciones De Santa Marta - Telesantamarta	\$ 378.802.480,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Empresa De Telecomunicaciones De Armenia - Telearmenia	\$ 275.244.330,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%

## Ministerio del Trabajo

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Empresa De Telecomunicaciones De Calarcá - Telecalarca	\$ 18.193.410,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Mesadas Pensionales Inat	\$ 654.106.483,00	\$ 90.704.438,00	\$ 90.704.438,00	14%	14%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Mesadas Pensionales - Zonas Francas	\$ 2.628.734.931,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Mesadas Pensionales - Alcalis De Colombia Ltda. En Liquidación	\$ 33.614.008.375,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Mesadas Pensionales - Corporación Financiera Del Transporte (Ley 51/90)	\$ 6.314.498.328,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Mesadas Pensionales - Corporación Nacional Del Turismo	\$ 4.629.438.729,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Mesadas Pensionales - Capresub	\$ 25.721.672.819,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Mesadas Pensionales - Inea	\$ 848.563.440,00	\$ 178.348.131,00	\$ 178.348.131,00	21%	21%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Mesadas Pensionales - Intra	\$ 4.247.058.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Mesadas Pensionales - Invias	\$ 2.100.500.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Fondo De Pensiones Publicas De Nivel Nacional - Pensiones Superintendencia De Valores	\$ 202.397.181,00	\$ 78.365.963,53	\$ 78.046.500,90	39%	39%
Implementación Fondo De Solidaridad Pensional, Subcuenta De Solidaridad.	\$ 219.000.000.000,00	\$ 67.738.401.929,00	\$ 58.414.037.948,66	31%	27%
Implantación Fondo De Solidaridad Pensional Subcuenta De Subsistencia.	\$ 161.214.901.700,00	\$ 161.214.901.700,00	\$ 17.000.000.000,00	100%	11%
Implantación Fondo De Solidaridad Pensional Subcuenta De Subsistencia.	\$ 878.169.350.000,00	\$ 841.910.022.101,00	\$ 412.368.459.669,60	96%	47%
Implementación De Un Sistema De Información Que Permita Producir Análisis Para Prevenir Conflictos.	\$ 400.000.000,00	\$ 302.608.000,00	\$ 159.409.000,00	76%	40%
Implantación Del Plan De Estudios E Investigaciones Del Sector Trabajo A Nivel Nacional	\$ 400.000.000,00	\$ 269.897.333,00	\$ 119.460.000,00	67%	30%

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Diseño Implementación Y Desarrollo Del Sistema Integrado De Gestión En El Ministerio De Trabajo A Nivel Nacional	\$ 800.000.000,00	\$ 625.021.849,00	\$ 221.665.683,00	78%	28%
Prestaciones Convencionales Pensionados Puertos De Colombia	\$ 531.210.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Impuestos Y Multas	\$ 577.640.000,00	\$ 308.962.134,00	\$ 308.962.134,00	53%	53%
Adquisición De Bienes Y Servicios	\$ 26.775.910.000,00	\$ 16.637.470.404,71	\$ 8.924.043.793,51	62%	33%
Cuota De Auditaje Contranal	\$ 21.453.839.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Consejo Nacional Del Trabajo Social	\$ 27.355.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Financiación Pensiones Régimen De Prima Media Con Prestación Definida Colpensiones - Ley 1151 De 2007 Y Decreto 2011 De 2012	\$ 10.907.890.000.000,00	\$ 4.653.480.110.000,00	\$ 4.653.480.110.000,00	43%	43%
Financiación Pensiones Régimen De Prima Media Con Prestación Definida Colpensiones - Ley 1151 De 2007 Y Decreto 2011 De 2012	\$ 400.000.000.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Transferir A Colpensiones - Administración Beneficios Económicos Periódicos (Ley 1328 De 2009 Y Decreto 604 De 2013)	\$ 40.000.000.000,00	\$ 40.000.000.000,00	\$ 4.000.000.000,00	100%	10%
Organización Internacional Del Trabajo (Ley 49 / 1919) - OIT	\$ 889.401.910,00	\$ 889.401.910,00	\$ 873.043.104,89	100%	98%
Organización Para La Cooperación Y El Desarrollo Económico Ocde-Artículo 47 Ley 1450 De 2011	\$ 964.033.650,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Organización Iberoamericana De Seguridad Social Oiss (Ley 65 / 1981).	\$ 162.328.000,00	\$ 162.328.000,00	\$ 162.328.000,00	100%	100%
Fondo Prestaciones De Los Pensionados De Las Empresas Productoras De Metales Preciosos Del Choco	\$ 5.086.000.000,00	\$ 1.078.399.223,00	\$ 1.078.399.223,00	21%	21%
Mesadas Pensionales De Las Empresas De Obras Sanitarias Empos	\$ 29.750.000.000,00	\$ 13.331.387.728,00	\$ 13.331.387.728,00	45%	45%
Fondo De Pensiones Publicas Del Nivel Nacional - Pensiones Exfuncionarios Iss	\$ 149.797.602.819,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Otros Recursos Para Seguridad Social	\$ 126.261.212.116,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Sentencias Y Conciliaciones	\$ 4.120.000.000,00	\$ 1.076.179.901,85	\$ 962.835.901,85	26%	23%

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Adquisición Y/O Construcción, Dotación Y Mantenimiento De Las Sedes Territoriales Del Ministerio Del Trabajo Nacional	\$ 10.150.000.000,00	\$ 3.085.214.472,00	\$ 1.488.237.743,00	30%	15%
Implementación De Mecanismos Para Mejorar La Calidad Y Eficiencia En La Prestación Del Servicio Al Ciudadano En El Ministerio Del Trabajo A Nivel Nacional	\$ 1.800.000.000,00	\$ 925.769.226,00	\$ 639.827.331,00	51%	36%
Sueldos De Personal De Nomina	\$ 43.784.076.000,00	\$ 20.336.200.954,00	\$ 20.336.200.954,00	46%	46%
Prima Técnica	\$ 2.321.653.000,00	\$ 742.261.440,00	\$ 742.261.440,00	32%	32%
Otros	\$ 11.159.892.000,00	\$ 2.227.894.143,00	\$ 2.227.184.298,00	20%	20%
Otros Gastos Personales - Distribución Previo Concepto Dgppn	\$ 13.524.000.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0%	0%
Horas Extras, Dias Festivos E Indemnización Por Vacaciones	\$ 414.425.000,00	\$ 197.677.963,00	\$ 197.677.963,00	48%	48%
Servicios Personales Indirectos	\$ 3.422.172.000,00	\$ 2.570.409.822,00	\$ 1.049.146.336,33	75%	31%
Contribuciones Inherentes A La Nomina Sector Privado Y Publico	\$ 19.423.436.000,00	\$ 8.226.483.871,00	\$ 7.903.280.283,00	42%	41%
Capacitación Y Formación Del Recurso Humano Del Ministerio Del Trabajo A Nivel Nacional	\$ 700.000.000,00	\$ 341.926.000,00	\$ 218.423.034,00	49%	31%
	<b>\$ 21.589.482.597.803,00</b>	<b>\$ 9.285.100.505.670,01</b>	<b>\$ 8.621.882.203.999,44</b>	<b>43%</b>	<b>40%</b>

FUENTE: SUIFP – Ministerio de trabajo Oficina Asesora de Planeación

#### 9.1.4 Modelo Integrado de Planeación y Gestión

##### SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR - SSF

Desde la vigencia 2013, este modelo fue adoptado por la Superintendencia del Subsidio Familiar, mediante los lineamientos de 5 políticas de desarrollo administrativo, los cuales buscan que el talento humano, los recursos administrativos, tecnológicos y financieros, se convierten en el soporte para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, para así fortalecer la capacidad del Estado en términos de oferta de bienes y servicios orientados a mejorar el bienestar de los ciudadanos. Es así como se constituye entonces en el mecanismo de articulación, entre el Plan Estratégico Sectorial con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, en su proceso de Direccionamiento Estratégico.

Este modelo ha demandado para la Entidad, instancias de liderar, coordinar y facilitar su implementación a nivel institucional, por esta razón desde la Superintendencia se crea el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, mediante la Resolución 0646 de agosto 30 de 2013, el cual busca impulsar, fomentar y garantizar el proceso de mejoramiento continuo y planeado, para lograr óptimos resultados en la gestión institucional.

En cuanto al monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales se ha utilizado como insumo los avances registrados en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión, el Modelo Estándar de Control Interno y el Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno administrado por el Departamento Nacional de Planeación.

A continuación, se destacan los principales avances en materia de políticas de desarrollo administrativo, enunciadas en el Decreto 2482 de 2012:

- **Gestión Misional y de Gobierno**

Desde la Superintendencia se definieron los indicadores y metas de Gobierno por parte de las dependencias misionales de la entidad. La información de los indicadores priorizados en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, fue remitida a la Oficina de Planeación del Ministerio del Trabajo para la construcción del plan estratégico sectorial, el cual fue aprobado por parte del Comité Sectorial Administrativo el pasado 24 de junio de 2013. La información estadística de la entidad, en esta materia ha sido remitida para la elaboración de los Informes del Presidente de la República al Congreso de la República.

- **Eficiencia Administrativa**

Proceso de modernización de la Superintendencia del Subsidio Familiar: En el marco de las facultades extraordinarias otorgadas al Presidente de la República, para modificar la estructura de la Administración Pública, se expidieron los Decretos 2595 y el Decreto 2596, por los cuales: “Se modifica la estructura de la Superintendencia del Subsidio Familiar y se determinan las funciones de sus dependencias” y “Por la cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar y se dictan otras directrices”. Este proceso se materializa entre los meses de octubre de 2013 hasta el mes de enero de 2014, pese al complejo proceso derivado de la Sentencia C-471 de 23 de julio de 2013 de la Corte Constitucional, donde la Superintendencia tuvo que solicitar autorizaciones a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los nombramientos provisionales y de encargos de los funcionarios de Carrera Administrativa, que ya se habían adelantado desde el mes de enero de 2013 para cubrir la nueva planta y la normalizar el funcionamiento de la entidad.

- **Gestión de las Tecnologías de la Información:**

La mayor parte del presupuesto de la entidad fue asignado a la adquisición e implementación de los componentes del sistema de información de la entidad. En ese sentido, se hizo especial énfasis en la contratación de los componentes misionales del sistema de información y en particular a la fecha, se ha avanzado significativamente en la definición de especificaciones funcionales y en la implementación de dos de los subsistemas más representativos, así como del primer subsistema: (i) recepción y validación de datos de los vigilados y (ii) procesamientos, despliegue y análisis de la información recibida.

Con estos componentes, la Superintendencia le apuesta a contar, de una manera oportuna, confiable y segura, con los datos que deben reportar los vigilados. Así mismo contará con una herramienta ágil y eficaz para el análisis de los datos desde el nivel operativo hasta el nivel directivo.

Así mismo, se modernizó la infraestructura tecnológica de la entidad, mediante la adquisición de equipos de cómputo y de comunicaciones necesaria, con miras a proveer una adecuada plataforma que garantice el funcionamiento del sistema de información de la Superintendencia.

Un tercer elemento de vital importancia en esta materia que se ha venido fortaleciendo desde la vigencia 2013, hace referencia a la contratación de asistencia técnica para la definición de los planes y metodologías para el desarrollo de la función tecnológica en la entidad, herramientas con las cuales no contaba la entidad. Con este objetivo, se contrataron instrumentos de apoyo a los

procesos de administración de terceros, gobernabilidad de la función tecnológica y desarrollo del sistema de gestión de seguridad de la información (SGSI), el cual se pretende poner en marcha desde la presente vigencia (2014).

- **Sistema integrado de gestión de calidad:**

La Superintendencia fue certificada durante la vigencia 2011. En noviembre de 2012, la empresa BUREAU VERITAS, ente certificador, avaló mantener la certificación en la Norma Técnica de Calidad GP1000:2009 y 9001: 2008 hasta noviembre de 2013. Para noviembre de 2014, se espera contar con una recertificación de esta normatividad.

- **Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano:**

En la pasada estructura de la Superintendencia, estaba creado un grupo de apoyo llamado Grupo de Atención al Ciudadano, el cual estaba encargado de interactuar en forma permanente y por diferentes medios de comunicación con todos los ciudadanos. Luego de la reestructuración de la entidad se creó la Oficina de Protección al Usuario para orientar, proteger y atender a los usuarios del Sistema del Subsidio Familiar y a los ciudadanos en general. Adicionalmente, con el fin de dar a conocer la Superintendencia del Subsidio Familiar a todos los colombianos y para que estos conozcan los derechos y deberes del Sistema de Subsidio Familiar, fue desarrollada la estrategia de divulgación por diferentes medios como son televisión, y transporte masivo, donde se realizaron campañas en las ciudades de Bogotá D.C., Medellín, Cali, Pereira y en las terminales de transporte de Valledupar, Florencia, Pasto y Cartagena.

- **Plan Anticorrupción:**

Para las vigencias 2013 y 2014, la Superintendencia adoptó un Plan de trabajo en la lucha contra la corrupción, el objetivo fundamental de la entidad es orientar su gestión hacia la eficacia, eficiencia, efectividad y transparencia, brindando espacios para que la ciudadanía participe, se informe y se comprometa. De la misma forma, se incluyen dentro del Plan Anticorrupción que plantea la Superintendencia del Subsidio Familiar, el componente: Metodología para la identificación de riesgos de corrupción y acciones para su manejo.

- **Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano en la Superintendencia, ha estado enmarcada en la legislación vigente, aplicando los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y velando siempre por el bienestar, la consolidación y construcción de un clima y cultura organizacional adecuados para el buen ejercicio de las funciones. Así mismo, la planta de personal de conformidad con el Decreto 2596 de 2012, está conformada por 144 empleos.

En la Superintendencia se han venido desarrollando unos pilares en la Gestión el Talento Humano, como por ejemplo, se adelantó la revisión, ajuste y adopción del Plan Institucional de Capacitación PIC 2013 y 2014, con base en los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este plan identificó las temáticas más relevantes para capacitar a los funcionarios de acuerdo al objeto, estructura y funciones que debe ejercer la Superintendencia, en el marco del Decreto 2595 de 2012.

Otro pilar que se ha venido trabajando en la entidad es avanzar en los derechos adquiridos en carrera administrativa y la promoción de actividades que apunten a la construcción y desarrollo de un buen clima y cultura organizacional; por lo cual el bienestar de los funcionarios a través de actividades lúdicas y deportivas, que motiven e incentiven la pertenencia y compromiso institucional.

Finalmente, otro de las actividades que se han impulsado en la materia ha sido el Programa Post-pensionados, el cual ha buscado crear las condiciones de favorabilidad para aquellos funcionarios de carrera que están próximos a pensionarse.

### **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

A través de la Resolución 340 de 2013 la Unidad Administrativa adoptó el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, igualmente mediante resolución 341 se conformó el Comité de Desarrollo Administrativo y seis (6) grupos técnicos de apoyo para hacer seguimiento a la implementación de las políticas administrativas cada una de ellas con actividades, metas e indicadores que recogen todos los planes de la entidad. Cabe resaltar que el compromiso y responsabilidad de los grupos técnicos de apoyo trajeron consigo que la unidad logrará destacarse en 2 grandes estrategias, rendición de cuentas y gobierno en línea así:

#### *Transparencia, Participación y Servicio Ciudadano*

En el marco de esta política la Unidad Administrativa planteo tanto para la vigencia 2013 como para el 2014 el plan anticorrupción y participación ciudadana, siguiendo las directrices de la DAFP, se diseñaron estrategias que propiciaran el mejoramiento de los canales de atención ciudadana así como el fortalecimiento de la estrategia de rendición de cuentas en donde la entidad se destacó para la vigencia 2013 en el lenguaje ciudadano “Organizaciones Solidarias más cerca de la gente”. Durante el primer semestre de 2014 la entidad ha propiciado participación de la ciudadana en la planeación 2014-2018 a través de jornadas regionales (Santa Martha, Bogotá, Medellín, Huila, Bucaramanga), entrevista, encuestas canales virtuales.

#### *Eficiencia Administrativa*

Dentro de esta política entre otros se planteó como objetivo implementar la estrategia de gobierno en línea, de acuerdo a los requisitos técnicos. La Unidad cumplió para 2013 logró ubicarse en el puesto 9 entre 158 entidades de orden nacional en el índice de gobierno en línea publicado por el Ministerio de Comunicaciones. En este sentido la entidad promueve la construcción de un Estado más eficiente, transparente y participativo.

#### *Gestión Misional y de Gobierno*

La Unidad fortaleció a través de la implementación del plan estadístico el seguimiento y reporte de indicadores que le permite a la entidad contar con información actualizada frente a los procesos misionales que adelanta, así mismo ha trabajado en un nuevo direccionamiento estratégico concebido desde las buenas prácticas administrativas y en una ambiciosa estrategia de posicionamiento, articulación y cooperación tanto institucional como sectorial. De otra parte, con el ánimo de buscar e implementar modelos operativos y de gestión que garantizaran la sostenibilidad de las organizaciones fomentadas y fortalecidas, la Unidad inició un proceso de promoción y gestión de alianzas (Transversalidad) en diferentes espacios de articulación con entidades gubernamentales del orden nacional y territorial al igual que con los gremios del sector solidario.

En relación con gestión de Talento Humano y gestión Financiera la Unidad Administrativa ha desarrollado las estrategias para cumplir con los objetivos trazados, y ha logrado que todas las políticas se integren y que contribuyan unas con otras para el buen desarrollo institucional.

### **MINISTERIO DEL TRABAJO**

Con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a partir de la entrada en vigencia del Decreto 2482 de diciembre de 2012, se articulan todos los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de gobierno en tres grandes componentes como son el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción anual.

En desarrollo de la implementación del modelo, se han realizado las siguientes actividades y que son permanentes en el marco de las funciones de la oficina:

El Ministerio del Trabajo como cabeza del sector. Igualmente, el Ministerio realiza el seguimiento y evaluación de los Planes estratégicos sectorial e institucional y a los planes de acción de manera



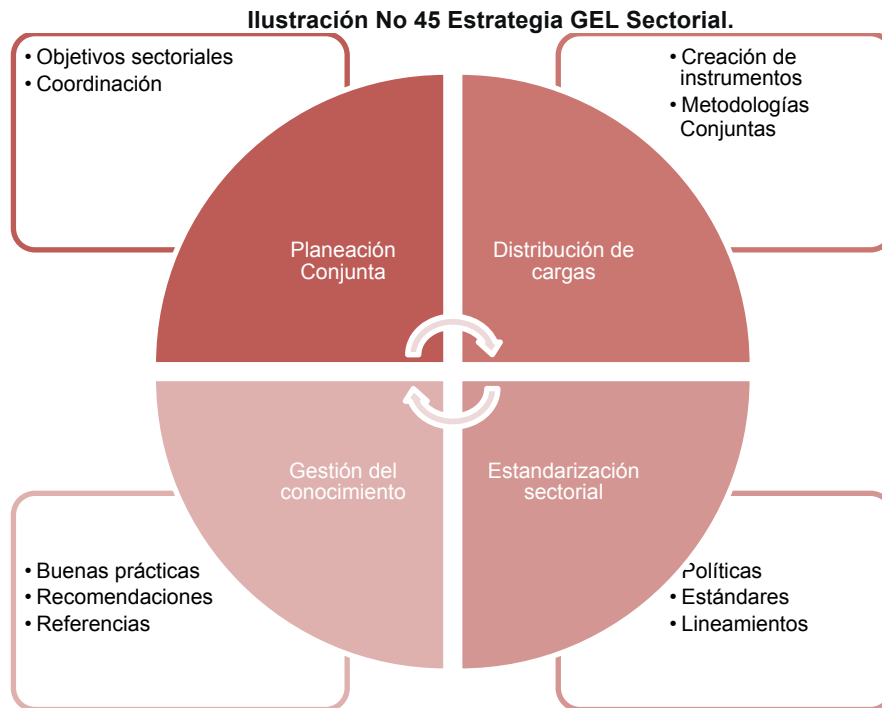
trimestral con base en la información reportada por las entidades del sector y por las dependencias del ministerio. Actualmente, se encuentran publicados en la página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co) los respectivos planes de gestión.

1. Se elaboró y aprobó el Plan Estratégico Sectorial en el marco de los objetivos estratégicos definidos de manera conjunta con las entidades del sector, con el fin de establecer las estrategias, metas e indicadores, el cual fue aprobado mediante sesión virtual con los miembros del comité sectorial de desarrollo administrativo el 24 de mayo de 2013.
2. Se elaboraron y entregaron de los insumos a dependencias para la Planeación de la vigencia 2013, así como se realizó el apoyo asistencia técnica para la formulación de los planes de acción por dependencias.
3. Se elaboraron los Informes trimestrales de seguimiento y resultados del cumplimiento de metas físicas y ejecución presupuestal en el marco de los Planes de Acción 2013
4. Se efectuó la secretaría técnica del Comité Sectorial de Desarrollo Administrativo así como del institucional, a través de los cuales se realiza el seguimiento del Plan Estratégico Sectorial, Plan estratégico institucional y planes de acción, productos de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### 9.1.5 Estrategia Gobierno en Línea Sectorial

La visión de Gobierno en línea es la de un Estado construido por y para los colombianos, mediante el aprovechamiento de las TIC, para la prosperidad del país. Un Estado más eficiente, más transparente y participativo que presta mejores servicios electrónicos con la colaboración de toda la sociedad.

Los resultados del Sector Trabajo al finalizar el 2013 fueron evaluados por medio del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) y estos muestran que se encuentra en un nivel de cumplimiento de la estrategia de gobierno en línea por debajo de las metas propuestas, sin embargo cabe destacar que es el segundo mejor sector en el nivel de cumplimiento esperado a 2013 y es el mejor sector con respecto a la meta de cumplimiento total. Es así que en una autoevaluación institucional y de los aportes de las seis entidades del sector que participaron del taller de Gobierno en línea del Sector Trabajo se definió la estrategia sectorial para el año 2014.



Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina TICs

**9.1.6 Estrategia Cero Papel**

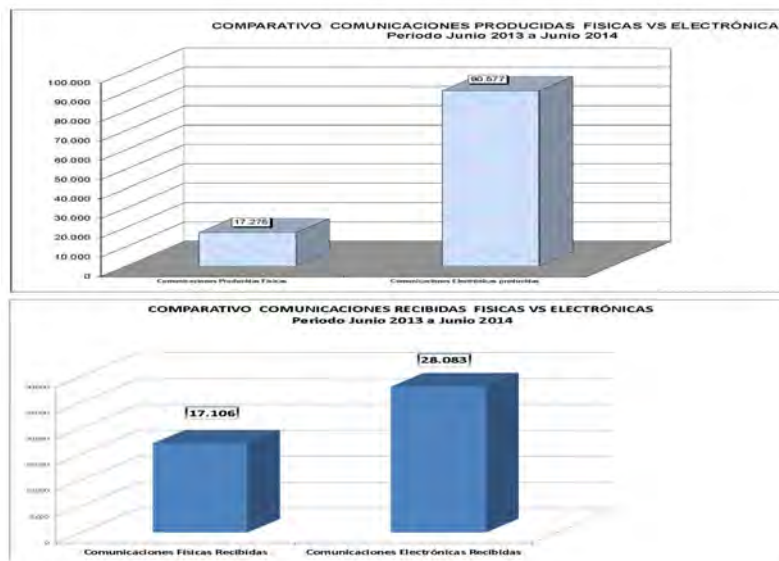
**Servicio Nacional de Aprendizaje SENA**

En el marco de la eficiencia administrativa, la Entidad lidera desde el 2007, el “Proyecto oficina sin papel”, el cual consiste en el manejo y almacenamiento de las comunicaciones internas y externas preferiblemente de forma electrónica, así las distintas dependencias no tienen documentos con soporte físico (papel), salvo en las excepciones que establece la ley. A partir del 2014, la entidad implementó la radicación, digitalización e indexación de documentos contractuales, para facilitar controlar y garantizar la autenticidad, integridad y disponibilidad de la documentación.

El proyecto en mención, promueve la protección del medio ambiente, generando impacto en la racionalización de trámites, eficiencia en los tiempos de respuesta, adecuada presentación de los espacios de las oficinas y en el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones TIC, así mismo genera impacto económico a favor de la entidad, a través de la optimización de los recursos y la disminución de costos en cuanto al consumo de papel y consumibles para impresión.

En el siguiente comparativo se ve reflejado la reducción de comunicaciones físicas producidas y recibidas por la Entidad.

**Ilustración No 46. Comunicaciones**



**SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR**

- **Plan Eficiencia Administrativa y Cero Papel:**

Se desarrolló un plan de trabajo donde se pretendió establecer líneas bases sobre la Identificación de consumos. De igual manera, la entidad se encuentra en la revisión, definición y ajuste a las políticas, lineamientos y directrices de gestión documental, con el fin de garantizar los principios de la iniciativa de eficiencia administrativa y cero papel.

**9.1.7 Estrategia de Racionalización de Trámites**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

EL Ministerio del Trabajo realizó la identificación de los trámites que estaban registrados en el aplicativo SUIT 2.0, con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública, se identificaron 9 trámites para realizar la migración al nuevo aplicativo SUIT 3.0.

Una vez identificados los 9 trámites se validó con el área responsable, de los ajustes necesarios a realizar a los trámites antes de la migración y se solicitaron las actualizaciones correspondientes al DAFP. Adicionalmente se realizó el levantamiento de 32 nuevos procedimientos por parte de la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial, los cuales tienen atados un trámite. Para el segundo semestre del 2014 se solicitará al DAFP la creación de esos nuevos trámites para que queden registrados y sean migrados al Portal del Estado Colombiano, y de este modo cumplir con el mandato de la Ley.

Por su parte la Superintendencia del Subsidio Familiar elaboró un diagnóstico de los principales trámites que se causan desde la Superintendencia y realizó un plan de acción, para avanzar en la actualización y optimización de los trámites de cara al ciudadano. Adicionalmente se hizo la implementación del Sistema de Gestión Documental, con el cual se están aplicando estrategias efectivas de simplificación, automatización y optimización en los procesos de Archivo, Correspondencia, Proyectos de Inversión, Empleadores Morosos, Registro y Control de las Cajas de Compensación Familiar, Conceptos Jurídicos y Notificaciones Judiciales.

También se implementó la ventanilla única virtual, que es la utilización de la Sede Electrónica, donde se gestiona de manera integrada la realización de los trámites y servicios con la Entidad.

### **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES**

Colpensiones diseñó durante la vigencia 2013 la estrategia anti-trámites que tiene como objetivo fundamental adoptar estrategias y mecanismos dirigidos a diseñar, implementar, estandarizar, simplificar, eliminar, optimizar y automatizar los procesos, procedimientos, las actividades o las funciones de la empresa, a fin de contribuir a la eficiencia en la adecuada prestación de los servicios a los ciudadanos.

Se diseñó e implementó el modelo de operación por procesos, el cual está orientado a atender a nuestros afiliados y pensionados; integrando transversalmente a todas las dependencias, pues los procesos misionales que apoyan la operación de Colpensiones se incorporan en una sola herramienta de gestión integrada a las aplicaciones, que controla y monitorea permanentemente el cumplimiento de los compromisos con los ciudadanos.

La radicación, digitalización y validación de información se realiza con reglas de negocio parametrizadas, verificadas contra bases de datos externas y por terceros para garantizar criterios unificados y controlados de la resolución de los trámites, implementados sobre una herramienta de BPM<sup>3</sup> la cual permite integrar los procesos, minimizar reproceso y retrasos potenciales, mediante la generación de alertas e informes estandarizados que fortalecen el control de avance.

#### **Implementación del Modelo de Operación por Procesos de Colpensiones**

El diseño detallado de los procesos de toda la organización se realizó bajo la metodología BPMN y comprendió la integración de los procesos a través del desarrollo de las etapas de:

- Modelamiento
- Modelo de datos
- Establecimiento de formas

---

<sup>3</sup> BPM business process management o Un conjunto de herramientas, tecnologías, técnicas, métodos y disciplinas de gestión que permite automatizar los procesos para la identificación, modelamiento, análisis, ejecución, control, gobierno y mejora de los procesos de negocio. Las mejoras incluyen tanto cambios de mejora continua como cambios radicales. Resaltamos que no consiste únicamente en una solución tecnológica. Es mucho más, es un conjunto de herramientas, tecnologías, técnicas, métodos y disciplinas de gestión. Y cómo deseamos gestionar esos procesos, ese conjunto nos va a permitir identificar procesos, modelar, analizar el comportamiento, ejecutar los procesos (automatización), controlar la ejecución de los procesos, gobernar las decisiones y optimizar los procesos para la mejora continua.

- Definición de las reglas del negocio aplicadas a cada proceso
- Integración de recursos
- Integración con sistemas internos y externos, encadenamiento de subprocesos

Como continuidad de la política, la prioridad fundamental para el año 2014, consiste en continuar con la etapa de Estabilización de la operación, a través del mejoramiento permanente de los procesos misionales, y la retroalimentación que en su ejecución ha permitido evidenciar que presentan algún truncamiento en el normal desarrollo de los mismos, para lo cual se trabajará la integración faltante a través del desarrollo e implementación de micro procesos, y finalización de la automatización de todos los procesos y aplicaciones requeridos.

Dentro de los logros más importantes de esta política se encuentran:

- Se efectuaron 112 automatizaciones, que implicaron 96 nuevas funcionalidades para trámites ya existentes y 15 nuevos trámites para los siguientes procesos de RPM y el trámite de Vinculación para BEPS, así:
  - Afiliación
  - Actualizaciones de Datos
  - Gestión Comercial – aclaración de partidas a empleadores
  - Reconocimiento
  - Gestión de Nómina de Pensionados
  - Gestión de Recaudo
  - Gestión de Cobro
  - Gestión de Ingresos y Egresos
  - Gestión de defensa judicial
  - Gestión de Correspondencia
  - Apertura y cierre diario de Oficina Cargue de la Represa
  - Gestión de BEPS- Vinculación

Se han automatizado los siguientes procesos: solicitud de certificaciones de nómina expedidas por los agentes de servicio, Generación de Certificados de Nómina para ser expedidos por los Abogados, Recepción Documentos Adicionales Reconocimiento, Tres trámites de Bonos por Cobrar, Creación masiva de represa de expedientes del ISS, Creación del proceso de Traslado de Madres Comunitarias, trámite en Línea de corrección de historia laboral. Las cuales han permitido los siguientes logros:

- Se implementó la radicación y generación de las certificaciones de nómina desde los agentes de servicio optimizando los tiempos de atención a los pensionados. De igual manera los abogados podrán generar directamente las certificaciones de nómina agilizando el tiempo de respuesta a los Juzgados.
- Se implementó en la consulta en la bandeja de casos pendientes por usuario de las áreas, la Atención prioritaria con que se debe atender los casos de acuerdo a lo establecido por la Honorable Corte Constitucional.
- Se automatizó la generación de las constancias ejecutorias de tal manera que el sistema genera un documento con la firma del Gerente de Servicio al Ciudadano, se envía al gestor documental y se realiza el cierre definitivo del proceso de notificación.
- Se optimizó el proceso de defensa judicial adicionando nuevas funcionalidades que le permite a los abogados consultar los casos asociados del mismo ciudadano con su información y documentos de cada caso en orden de radicación y con todos los anexos de las contestaciones debidamente clasificados por tipo documental.

Las siguientes corresponden a las mejoras realizadas a los procedimientos misionales de la empresa:

- Generación automática de certificados de nómina: se mejoró la atención para este trámite integrando la aplicación de atención en oficinas con la aplicación de Nomina de

Pensionados, para que los Agentes de Servicio de los PACS generen automáticamente los certificados de nómina (EPS, Devengados y Deducidos, No pensión, Indemnización y EPS) y así agilizar la oportunidad en la atención a nuestros Pensionados.

- Automatización del Procesamiento de las Novedades de Nómina: Para mejorar la atención del alto volumen de solicitudes del proceso de Gestión de Novedades de Nómina se desarrolló una mejora para agilizar la respuesta en el procesamiento de las novedades, integrando todas las solicitudes de los tramites a una nueva solución informática que diseñó la Gerencia de Nomina, la cual permite aplicar de forma automática 19 tipos de novedades. Esta implementación inicio por el rediseño de los formularios de nómina, permitiendo un diligenciamiento más simple por parte de los Pensionados, e incorporando igualmente reglas de validación en el momento de la radicación de la solicitud desde el back office y una funcionalidad que permite automáticamente controlar que toda novedad que la nueva solución informática no pueda procesar sea asignada a un asignada a un analista de Nomina Colpensiones ; así mismo una vez aplicada todas las novedades de manera inmediata se genera una carta de respuesta automática a los ciudadanos
- Notificación por el Agente de Servicio, sin necesidad que el ciudadano pase al Módulo de Radicación: Ante el alto volumen de notificaciones en los puntos de atención, se creó un trámite de exclusiva radicación por parte de los agentes de servicio el cual es utilizado en los PACs de mayor concurrencia de ciudadanos, esta forma de notificación elimina un paso de usuarios pues no deben pasar por la rotonda de radicación. Esta funcionalidad agiliza el tiempo de atención a los ciudadanos. Este tipo de mejoras se pueden implementar para aquellos trámites que no requieren captura y validación previa de datos.
- Mejoramiento al Proceso de Notificación: Se mejoró la funcionalidad del proceso de notificación personal, incluyendo nuevas reglas de validación de la información, y así enviar la totalidad de los datos de contacto de cada ciudadano que reposa en Colpensiones al call center, de esta forma podemos mitigar la posibilidad de no ubicación de los ciudadanos. Así mismo se integró una nueva funcionalidad que permite a través de un servicio WEB informar al call center cuales ciudadanos han ido a notificarse antes de ser contactados por ellos, lo cual permite suspender la ejecución de llamadas innecesarias y dedicar los esfuerzos a contactar a los que realmente no se han podido ubicar.
- Automatización para la decisión totalmente automática de algunos Trámites de reconocimiento: Para mejorar los tiempos de decisión del alto volumen de solicitudes de la repesa del ISS sin decidir, se desarrolló una mejora en el proceso, integrando la radicación de prestaciones económicas en BPM y la actividad las validaciones de los datos en el back office para enviar el trámite a la solución informática con la que la Gerencia de Reconocimiento decide las solicitudes de reconocimiento que permite liquidar de forma totalmente automática prestaciones económicas relacionadas con (Pensión de Vejez Tiempos Privados, Indemnización de vejez y Reliquidación de vejez e Invalidez).
- Inclusión de Nuevos trámites para Solicitantes con Tiempos Públicos: Se simplifico la radicación de tiempos públicos desarrollando nuevos trámites para la radicación de estas solicitudes. Dado que se estaban presentando dudas tanto de los solicitantes como de los funcionarios de Colpensiones, sobre los documentos requeridos para tramitar la solicitud de Reconocimiento de Prestaciones con cotizaciones de tiempos públicos, se independizo en el módulo de radicación los tramites de acuerdo con las siguientes situaciones: si las cotización fueron únicamente realizadas a Colpensiones, si fueron realizadas a otras entidades, o si existe una combinación entre cotizaciones en Colpensiones y otras entidades; así de esta forma se solicitan exclusivamente los documentos requeridos dependiendo de cada tipo de situación del ciudadano
- Defensa Judicial: Creación de los sub trámites Sanción y Desacato en el módulo de radicación: se mejora la radicación de los tramites de Defensa Judicial, en razón a que en el proceso anterior solo se seleccionaba el tipo de instancia de la tutela hasta que el abogado la analizara, la mejora consiste en que desde la recepción de los mismos se clasifique de acuerdo con el requerimiento de los jueces, para que desde el momento en que a la entidad se le notifique de un desacato o una sanción, se atienda de manera prioritaria y así permitir a Colpensiones asignar a un grupo de personas los casos referidos

para darles atención con mayor celeridad, así mismo permite que estadísticamente se tenga la información del número de casos radicados por estas instancias para que la alta Gerencia pueda seguir implementando estrategias para disminuir la litigiosidad.

- **Defensa Judicial: Captura de información de los sub trámites de Defensa Judicial por parte del Back Office:** se implementó una mejora al proceso de defensa Judicial, que consiste en que la captura y verificación de la información de los requerimientos de los tramites de defensa judicial, se realice por personal más calificado en el back office , el proceso inicia en los Puntos de Atención en donde únicamente se clasifica el sub trámite y la regional a la cual pertenece el caso, y cuando se envié al back Office, allí se captura la información del ciudadano, tipo de demanda, despacho judicial, número de proceso, término de contestación y la pretensión: Lo anterior permite que cuando el caso sea trasladado a los abogados de defensa judicial, puedan contar con la información más consistente y mejorar la calidad y el tiempo de respuesta a los despachos judiciales.
- Se realizó el diseño y construcción, de acuerdo con los flujogramas generados de los siguientes trámites, con lo cual se evidencia su simplificación: se automatizó el trámite denominado Afiliación Vinculación Laboral por Pila, Automatización por la Web de corrección de historia laboral, implantación de Formas electrónicas para los trámites diseñados y construidos de novedades de nómina, historia laboral y PQRS y Automatización por la Web de Peticiones, quejas, reclamos y soluciones (PQRS).
- Se implementaron 57 microprocesos a través del módulo de Requerimientos Internos y 3 microprocesos a través del nuevo proceso de Requerimientos Externos, que tienen por objeto les permitir a los analistas de las áreas de Colpensiones, solicitar pruebas o aclaraciones de información, que se consideren necesarias para continuar con el estudio de la prestación económica tanto a los ciudadanos como a las entidades.

#### *Zona Transaccional*

Con el fin pasar de un portal informativo a un portal web transaccional y ofrecer trámites y servicios en línea obteniendo ahorros importantes en papel, digitación de información y tiempos tanto para Colpensiones como para los ciudadanos, se planteó el proyecto Estrategia Digital dentro del cual se diseñó, desarrolló e implementó la zona transaccional del Portal de Colpensiones.

Este desarrolló ha permitido optimizar los canales de atención para los ciudadanos, ya que estos ahora pueden adelantar trámites en línea y hacer uso de los servicios ofrecidos a través del portal de Colpensiones.

La implementación de este proyecto ha contemplado la integración con los siguientes sistemas de información de la entidad, entre otros: Formularios Electrónicos (Herramienta IBM), Servicio validación de identidad (Servicio provisto por Datacrédito- Experian Computec), LDAP (Directorio Activo externo), Servicio de estampado de tiempo (Servicio provisto por Certicámara), Gestor Documental (Herramienta IBM), Herramienta de administración de Procesos -Bizagi (Proveedor Bizagi) – Validaciones documentales – (SYC), Servicios Web, Correos Electrónicos Certificados (Servicio provisto por 4/72)

Los resultados de mayor impacto a los ciudadanos en cuanto a la disposición de servicios son:

1. Implementación del esquema de verificación de identidad y de la Zona Transaccional – Trámites y Servicios en línea-
2. Implementación de opción de descarga en línea de los certificados de Afiliación, Pensión, No Pensión, Devengados y Deducidos, EPS e Indemnización a través de la zona transaccional.
3. Implementación del Nuevo diseño del home, para mejorar los estándares de usabilidad, Manual de Gobierno en Línea 3.1 y Requerimientos de los ciudadanos
4. Implementación de Consulta de Resoluciones de Reconocimiento mediante número de documento de identidad del ciudadano.
5. Implementación de la opción de Actualización de Datos en Línea desde la zona transaccional.

6. Implementación de notificación por aviso, con posibilidad de visualizar el acto administrativo desde la zona transaccional.
7. Se habilita la consulta de Historia Laboral desarrollada por HBT en la zona transaccional.
8. La puesta en producción del portal Web del programa BEPS con la funcionalidad de consulta de viabilidad para ingresar al programa. Así mismo, esta aplicación ofrece la posibilidad de divulgar una mayor información del programa y tener acceso a los formularios de vinculación y de solicitud de otorgamiento.

### SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

#### *Simplificación de trámites del SENA.*

Actualmente, las comunicaciones institucionales al interior de la entidad; se realizan a través del correo institucional [Grupoadmóndocumentos@sena.edu.co](mailto:Grupoadmóndocumentos@sena.edu.co); Los requerimientos, solicitudes y respuestas, informes, quejas y reclamos de los ciudadanos y entidades privadas y Estatales, se reciben por el correo institucional [servicioalciudadano@sena.edu.co](mailto:servicioalciudadano@sena.edu.co), y por la página web del SENA, evidenciando la supresión de trámites.

Cuando las comunicaciones exigen un soporte físico para otras entidades o para personas naturales se elaboran en la mayoría de los casos únicamente con un documento original.

## 9.2 ARTICULACIÓN NACIONAL

### 9.2.1 Comisión Colombiana del Océano

La participación del Ministerio del Trabajo como invitado permanente dentro de la Comisión Colombiana del Océano (CCO) ha estado enmarcada dentro del área temática de desarrollo económico del plan de acción de la política nacional del océano y los espacios costeros. La oficina asesora de planeación como delegada del señor Ministro es invitado permanente dentro de la Comisión Colombiana del Océano (CCO), asistencia que ha estado enmarcada dentro del área temática de desarrollo económico del plan de acción de la política nacional del océano y los espacios costeros.

Dentro de esta área temática el Ministerio del Trabajo ha participado como entidad de apoyo en los subtemas de transporte marítimo e industria turística, de los cuales las entidades responsables son la Dirección General Marítima y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, respectivamente.

En el subtema de transporte marítimo se tenía como meta presentar el proyecto de ley para la adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo de la Organización Internacional del Trabajo, para lo cual se llevaron a cabo reuniones entre la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo y la Dirección General Marítima, determinando la necesidad de realizar un estudio de legislación comparada con el fin de establecer el estado de la legislación colombiana frente al Convenio y de acuerdo a esto definir las acciones necesarias para su adopción. Sin embargo hasta el momento no se ha tomado la determinación, por parte de la Sub-Comisión Intersectorial, de presentar el proyecto de Ley ante el Congreso.

En el subtema de industria turística el Ministerio del Trabajo participa en la formulación de programas de desarrollo turístico e industrial, a través de la articulación de los Planes Locales de Empleo de las regiones costeras de Colombia, bajo la orientación de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo, junto con las acciones y conocimiento de las entidades de apoyo en este subtema (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Dirección General Marítima, Parques Nacionales Naturales de Colombia, Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastre y las Corporaciones Autónomas Regionales).

Con los entes territoriales de San Andrés, Guajira, Atlántico, Magdalena, Bolívar, Sucre, Córdoba, Antioquia, Chocó, Valle, Cauca y Nariño, se ha venido desarrollando mesas de trabajo

departamentales en el marco del Programa de Asistencia Técnica Territorial “PAT” liderado por el Ministerio y el resultado fue la construcción de un Plan de Empleo para cada departamento como instrumento de política pública.

Por otro lado se tienen en todo el país 17 Planes Locales de Empleo, de estos en zona costera únicamente se trabaja con Riohacha y Buenaventura.

Adicionalmente, se viene trabajó en dos proyectos de la CCO, la Valoración Económica del Caribe (VEC) y el Índice de Salud de los Océanos (OHI), en los cuales la labor del Ministerio del Trabajo, ha consistido en el procesamiento y análisis de la información necesaria para establecer los indicadores referentes a empleos e ingresos generados por actividades económicas asociadas a los espacios oceánicos y costeros, como la pesca, la acuicultura y el transporte marítimo, entre otros.

### **9.2.2 Comisión Intersectorial Nacional para la reconstrucción del Municipio de Gramalote**

Por su parte la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, realizó asistencia técnica y asesoramiento para la conformación y legalización de una organización solidaria determinada por los líderes comunales productores de café, identificados por la respectiva alcaldía de Gramalote, a partir del análisis de sus necesidades como colectivos y sensibilizados acerca de las ventajas de economía solidaria como modelo económico, social, empresarial y cultural.

Asesoría y acompañamiento para la conformación y legalización de una (1) organización solidaria con líderes comunales productores de café, por la secretaría de desarrollo económico de Gramalote.

Como miembro de la Comisión Intersectorial Nacional para la reconstrucción del Municipio de Gramalote, la oficina de planeación como delegada del despacho del Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas y vinculadas, ha determinado la siguiente oferta institucional:

A través del ministerio del trabajo, se han generado acciones específicas para la elaboración del Plan Departamental de Empleo en Norte de Santander, dentro del cual únicamente se encontraba priorizado el municipio de Cúcuta. Sin embargo, el Ministerio ha realizado una labor conjunta con la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS) para hacer una caracterización de las vocaciones productivas del municipio para posteriormente, al mismo tiempo que se realiza la reconstrucción de la infraestructura se reconstruyan las actividades y cadenas productivas, en un trabajo articulado con las universidades de Norte de Santander, el Fondo de Adaptación, la Pastoral Social y las administraciones municipal y departamental; así mismo a través de Colombia Mayor, en el cual en el año 2012 el municipio pasó de tener 225 beneficiarios a 251, un incremento superior al 10%, alcanzando una cobertura del 65% de los adultos mayores en situación de vulnerabilidad en el municipio. Para 2013 se dio una ampliación de cobertura de 33 cupos, logrando beneficiar a 284 personas, lo que representa el 73% de los 389 beneficiarios potenciales identificados.



## 10 REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA

El Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1° del Decreto 4108 de 2011, tiene como objetivos: 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; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Así mismo, fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Ahora bien, en atención a los compromisos trazados en el Plan Nacional de Desarrollo para el cuatrienio 2010-2014 “Prosperidad para todos”, adoptado mediante la Ley 1450 de 2011, el Gobierno Nacional ha tenido como objetivo consolidar la seguridad con la meta de alcanzar la paz, dar un gran salto de progreso social, lograr un dinamismo económico regional que permita desarrollo sostenible y crecimiento sostenido, más empleo formal y menor pobreza y, en definitiva, mayor prosperidad para toda la población.

En el marco de las funciones que le están atribuidas en el Decreto 4108 de 2011 al Ministerio del Trabajo, propendiendo por el cumplimiento de los objetivos antes descritos, le ha correspondido trabajar especialmente en la reglamentación, entre otros asuntos, del subsidio de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional; el incremento en la bonificación que se reconoce para afiliación voluntaria a riesgos laborales como trabajadoras independientes; y en las modificaciones en el cálculo actuarial, para las madres comunitarias y sustitutas (Artículos 164, 165 y 166); en el mecanismo de protección al desempleo (Artículo 169); y empleo de emergencia (Artículos 170). En consecuencia, se han promulgado y/o expedido la siguiente normativa:

### 10.1 DECRETOS

#### MINISTERIO DEL TRABAJO

Tabla No 119. Decretos

Número de Decreto	Asunto
1352	Reglamentar la organización y funcionamiento de las juntas de Calificación de Invalidez
1829	Por el cual se reglamentan algunas disposiciones de las Leyes 23 de 1991, 446 de 1998, 640 de 2001 y 1563 de 2012 (Conciliación y Arbitraje)
1847	Por el cual se dictan normas relativas a cálculos actuariales para estimar pasivos pensionales de entidades públicas
2222	Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 28 y 29 de la Ley 1607 de 2012 (Presupuestos SENA, ICBF y Seguridad Social en Salud)
2264	Por el cual se reglamentan los artículos 400 del Código Sustantivo del Trabajo y 68 de la Ley 50 de 1990 (Descuentos cuotas afiliados al sindicato y beneficiarios de la convención colectiva)
2521	Por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y se dictan otras disposiciones.
2616	Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los

	trabajadores informales"
2798	Por el cual se reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010
2852	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones
160	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.
171	Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal.
288	Por el cual se reglamenta la Ley 1580 de 2012 referente a pensión familiar en régimen de prima media con prestación definida y otras disposiciones
289	Por el cual se reglamenta el art. 36 de la Ley 1607 de 2012, referente a vinculación de madres comunitarias con entidades administradoras del programa de madres comunitarias del bienestar
333	Por el cual se establecen las condiciones de prestación del Servicio Postal Oficial, se definen las condiciones de prestación del servicio postal universal y se dictan otras disposiciones
556	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1673 de 2013 respecto de la actividad de evaluador
567	Por medio del cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones
618	por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 540 de 2012 y se dictan otras disposiciones, referente a la Comisión Intersectorial para la Operación del Sistema de Registro Único de Afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y de Protección Social
620	por medio del cual se reajusta la asignación mensual para los miembros del Congreso de la República
681	por medio del cual se crea un Programa para el Reentrenamiento Laboral y la Formación a lo largo de la vida
682	por medio del cual se establecen mecanismos de protección social para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia
822	Por el cual se establecen las reglas para la asunción de la función pensional del Instituto de Ciencias Nucleares y Energías Alternativas -INEA por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social 'UGPP' y el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional 'FOPEP'
823	Por el cual se establecen las reglas para la asunción de la función de administración y pago de la nómina de pensionados del Instituto Nacional de Radio y Televisión -INRAVISION y de la Administración Postal Nacional-ADPOSTAL por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social 'UGPP' y el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional 'FOPEP'
859	por el cual se reglamenta el parágrafo 1 del art 7 de la Ley 1438 de 2011, creación de la comisión intersectorial de salud
867	por el cual se reglamenta el acceso a los pensionados a los servicios de las Cajas de Compensación Familiar y se dictan otras disposiciones
885	por el cual se establecen las reglas para la asunción de la función pensional del extinto Instituto Nacional de Adecuación de Tierras -INAT por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social 'UGPP' y el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional' FOPEP'

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora Jurídica

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA**

**Tabla No 120. Decretos**

Número Del Decreto	Asunto	Objeto
2113 del 27 sep 13	Por la cual se reglamenta parcialmente los artículos 2, 6 y 29 de la Ley 1636 de 2013.	Se reglamenta parcialmente los artículos 2, 6 y 29 de la Ley 1636 de 2013.
2520 del 15 nov 13	Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.	Se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
2798 del 29 nov 13	Por el cual se reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.	Se reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.
2852 del 06 dic 13	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones	Se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones
2978 del 20 dic 13	Por el cual se modifica el artículo 14 del Decreto número 933 de 2003.	Se modifica el artículo 14 del Decreto número 933 de 2003
3033 del 27 dic 13	Por el cual se reglamentan los artículos 178 y 179 de la Ley 1607 de 2012 y se dictan otras disposiciones	Se reglamentan los artículos 178 y 179 de la Ley 1607 de 2012 y se dictan otras disposiciones
135 del 31 ene 14	Por el cual se desarrolla el esquema de ahorro de cesantías, se establece el beneficio económico proporcional al ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones	Se desarrolla el esquema de ahorro de cesantías, se establece el beneficio económico proporcional al ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones
556 del 14 mar 14	Por el cual se reglamenta la Ley 1673 de 2013.	Se reglamenta la Ley 1673 de 2013.
681 del 4 abr 14	Por el cual se crea un Programa para el Reentrenamiento Laboral y la Formación a lo largo de la vida.	Se crea un Programa para el Reentrenamiento Laboral y la Formación a lo largo de la vida.
682 del 4 abr 14	Por el cual se establecen mecanismos de protección social para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia	Se establecen mecanismos de protección social para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia

Fuente: Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

**10.2 RESOLUCIONES**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**

**Tabla No 121. Resoluciones**

Resoluciones	Objeto
334 del 24 ene 14	Delegar a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la función de recibir, tramitar y autorizar las solicitudes presentadas para realizar la actividad de gestión y colocación de empleo, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo, en los términos previstos en el Decreto 2852 de 2013 y demás normas que la reglamenten.
511 del 10 feb 14:	Se adopta el formato de solicitud, modificación o revocación de ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones.
531 del 11 de 2014:	Se establece la distribución de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC y se dictan otras disposiciones.
939 del 7 mar 14	Se establece el reporte y contenido del Registro Único de Empleadores del Servicio Público de Empleo.
01480 del 11 abr 14	Define los términos para la presentación de los informes estadísticos de la gestión de los prestadores del Servicio Público de Empleo.
01481 del 11 abr14	Se establecen los requisitos que las agencias de servicios de gestión y colocación de empleo deben cumplir para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero.

Fuente: Unidad Administrativa Especial Del Servicio Público De Empleo

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

**Tabla No 122. Resoluciones**

<b>Resolución</b>	<b>Asunto</b>	<b>Objeto</b>
340 del 18 Jun 13	Por medio de la cual se adopta El Modelo integrado de Planeación y Gestión, El Sistema integrado de Gestión de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -SIGOS- y se dictan otras disposiciones	Dejar sin efectos la Resolución 038 del 07 de Febrero de 2012, " Por medio de la cual se crea e implementa el Sistema Integrado de Gestión de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- SIGOS- y se dictan otras disposiciones".
341 del 18 Jun13	Por medio de la cual se crea el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, los Grupos técnicos de Apoyo y se dictan otras disposiciones.	CREACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO. Créase en la Unidad Administrativa Especial de organizaciones solidarias el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo de Organizaciones Solidarias, como la instancia encargada de coordinar y orientar la implementación, actualización y mejoramiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y asegurar el cumplimiento de las funciones asociadas a cada uno de los subsistemas y herramientas que lo integran.
758 del 16 Dic 13	Por medio de la cual se crea un Grupo Formal de trabajo de Control Disciplinario interno, al interior de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y se derogan las Resoluciones No. 202 del 16 de mayo de 2002; No. 246 del 28 de mayo de 2003; y la No. 092 del 06 de marzo de 2007"	DEROGAR las Resoluciones No. 202 del 16 de mayo de 2002; la No. 246 del 28 de mayo de 2003 y la No. 092 del 6 de marzo de 2006, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta resolución. REORGANIZAR el grupo formal de trabajo de control Interno Disciplinario de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.
046 del 31 Ene 14	Por medio de la cual se determinan las funciones y obligaciones de Supervisión e Interventoría de contratos y convenios en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.	OBJETO DE LA INTERVENTORIA Y/O SUPERVISION. Vigilar Y controlar la iniciación, ejecución y liquidación de los contratos o convenios que suscriba la entidad y verificar que se cumpla con las especificaciones técnicas, las actividades administrativas, jurídicas, financieras y presupuestales establecidas en el respectivo contrato o convenio.
179 del 27 Mar 14	Por la cual se adopta el PIC y el programa de Bienestar e Incentivos	Adoptar el Plan Institucional de Capacitación - PIC y programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2014, presentado por el Grupo de Gestión Humana
276 del 14 May 14	Por medio de la cual se aprueban las Tablas de Retención Documental y las Tablas de Valoración Documental de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	Aprobar las Tablas de Retención Documental y las Tablas de Valoración Documental de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, que obran como documentos anexos a la presente resolución y forman parte integral de la misma, las cuales serán de obligatoria aplicación por todas las dependencias de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. Los servidores públicos encargados del manejo de los archivos en cada dependencia, serán los responsables de las transferencias documentales primarias, de conformidad con los plazos y criterios establecidos en las Tablas de Retención Documental.

Fuente: Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

Tabla No 123. Resoluciones

Número De La Resolución	Asunto	Objeto
1016 del 02-jul-13	Por la cual se establecen las pruebas SABER PRO como requisito adicional para la titulación de los aprendices de nivel Tecnólogo en el SENA y se dictan otras disposiciones	Establecer las pruebas SABER PRO como requisito adicional para la titulación de los aprendices de nivel Tecnólogo en el SENA.
1094 del 12-jul-13	Por la cual se establecen lineamientos para la ejecución del Programa de Ampliación de Cobertura en el SENA	Establecer lineamientos para la ejecución del Programa de Ampliación de Cobertura en el SENA
1151 del 24-jul-13	Por la cual se adopta el eslogan del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en el Protocolo de Comunicaciones del SENA - "Manual de Identidad Corporativa	Adoptar el eslogan del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en el Protocolo de Comunicaciones del SENA - "Manual de Identidad Corporativa
1190 del 31-jul-13	Por el cual se acoge la aplicación transitoria del Decreto 734 de 2012	Acoger la aplicación transitoria del Decreto 734 de 2012
1191 del 31-jul-13	Por la cual se adopta el Manual de Políticas Contables del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	Adoptar el Manual de Políticas Contables del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA
1232 del 12-ago-13	Por la cual se reglamentan los gastos de viaje para los contratistas del SENA	Reglamentar los gastos de viaje para los contratistas del SENA
1234 del 12-ago-13	Por la cual se modifica la Resolución 00176 de 2013	Modificar la Resolución 00176 de 2013
1440 del 10-sep-13	Por la cual se dictan medidas generales para el ingreso, permanencia y salida de las instalaciones en la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación Profesional del SENA	Dictar medidas generales para el ingreso, permanencia y salida de las instalaciones en la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación Profesional del SENA
1471 del 16-sep-13	Por la cual se adopta el Sistema Integrado de Gestión SIG en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, se conforman sus instancias a nivel Nacional, se definen sus funciones y se establecen otras disposiciones	Adoptar el Sistema Integrado de Gestión SIG en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, se conforman sus instancias a nivel Nacional, se definen sus funciones y se establecen otras disposiciones
1535 del 26-sep-13	Por la cual se modifica la Resolución No. 01094 del 2013	Modificar la Resolución No. 01094 del 2013
1537 del 26-sep-13	Por la cual se imparten lineamientos para la participación de las organizaciones sindicales del SENA en el Comité Nacional de Evaluación SSEMJ, los Comités Regionales de Evaluación S SEMI, el Comité Técnico Pedagógico Nacional y los Grupos Técnico Pedagógicos Regionales	Impartir lineamientos para la participación de las organizaciones sindicales del SENA en el Comité Nacional de Evaluación SSEMJ, los Comités Regionales de Evaluación S SEMI, el Comité Técnico Pedagógico Nacional y los Grupos Técnico Pedagógicos Regionales
1553 del 27-sep-13	Por la cual se adopta el sistema de evaluación de acuerdos de gestión de gerentes públicos del SENA	Adoptar el sistema de evaluación de acuerdos de gestión de gerentes públicos del SENA

Número De La Resolución	Asunto	Objeto
1554 del 27-sep-13	Por la cual se establecen criterios para la asignación de Prima Técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Establecer criterios para la asignación de Prima Técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1555 del 27-sep-13	Por la cual se establece el sistema especial de calificación para la asignación de prima técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Establecer el sistema especial de calificación para la asignación de prima técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
1660 del 04-oct-13	Por la cual se define las funciones y actividades de la Agencia Pública de Empleo y se dictan otras disposiciones	Definir las funciones y actividades de la Agencia Pública de Empleo y se dictan otras disposiciones
1684 del 11-oct-13	Por la cual se modifican las Tarifas y Topes de Prestación de Servicios Médicos y Odontológicos para el Servicio Médico Asistencial del SENA.	Modificar las Tarifas y Topes de Prestación de Servicios Médicos y Odontológicos para el Servicio Médico Asistencial del SENA.
1861 del 31-oct-13	Por la cual se establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2014	Establecer el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2014
2078 del 28-nov-13	Por la cual se suspenden términos procesales de los despachos de Gestión de Cobro Coactivo Administrativo del SENA	Suspender términos procesales de los despachos de Gestión de Cobro Coactivo Administrativo del SENA
2327 del 23-dic-13	Por la cual se modifican las Tarifas y Topes de Prestación de Servicios Médicos y Odontológicos para el Servicio Médico Asistencial del SENA	Modificar las Tarifas y Topes de Prestación de Servicios Médicos y Odontológicos para el Servicio Médico Asistencial del SENA
202 del 10-feb-14	Por la cual se adopta el Manual de Supervisión e Interventoría del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga el adoptado mediante Resolución 00965 de 2012	Adoptar el Manual de Supervisión e Interventoría del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga el adoptado mediante Resolución 00965 de 2012
203 del 10-feb-14	Por la cual se adopta el Manual de Contratación Administrativa del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga el adoptado mediante Resolución 844 de 2012	Adoptar el Manual de Contratación Administrativa del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se deroga el adoptado mediante Resolución 844 de 2012
359 del 26-feb-14	Por el cual se establecen los lineamientos para la adjudicación, seguimiento y desembolso de Apoyos de Sostenimiento a los aprendices SENA	Establecer los lineamientos para la adjudicación, seguimiento y desembolso de Apoyos de Sostenimiento a los aprendices SENA
360 del 26-feb-14	Por el cual se modifica la Resolución 01449 de 2012, que regula el funcionamiento del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción del SENA - FIC	Modificar la Resolución 01449 de 2012, que regula el funcionamiento del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción del SENA - FIC
452 del 10-mar-14	Por la cual se adopta la política de Fomento de Bienestar y Liderazgo del Aprendiz "Vive el SENA" del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Adoptar la política de Fomento de Bienestar y Liderazgo del Aprendiz "Vive el SENA" del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
457 del 11-mar-14	Por el cual se aclara el artículo 16 de la Resolución 359 de 2014 y el artículo 7 de la Resolución 360 de 2014	Aclarar el artículo 16 de la Resolución 359 de 2014 y el artículo 7 de la Resolución 360 de 2014
577 del 27-mar-14	Por la cual se aprueban las tablas de retención documental y se hace obligatoria su aplicación en todas las	Aprobar las tablas de retención documental y se hace obligatoria su aplicación en todas las dependencias

Número De La Resolución	Asunto	Objeto
	dependencias del SENA a nivel nacional	del SENA a nivel nacional
635 del 07-abr-14	Por la cual se suspenden los términos procesales de los despachos de Gestión de Cobro Coactivo del SENA	Suspender los términos procesales de los despachos de Gestión de Cobro Coactivo del SENA
641 del 09-abr-14	Por la cual se suspenden términos en los despachos del SENA.	Suspender términos en los despachos del SENA.
727 del 23-abr-14	Por la cual se modifica la Resolución 203 de 2014	Modificar la Resolución 203 de 2014
751 del 28-abr-14	Por la cual se deroga las resoluciones 242 y 722 de 2014.	Derogar las resoluciones 242 y 722 de 2014.

Fuente: Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

### Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Tabla No 124. Resoluciones

Número De La Resolución	Asunto
01480 del 11 abr 14	Define los términos para la presentación de los informes estadísticos de la gestión de los prestadores del Servicio Público de Empleo.
01481 del 11 abr 14	Se establecen los requisitos que las agencias de servicios de gestión y colocación de empleo deben cumplir para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero
01484 del 11 abr 14	Mediante esta resolución se establecen criterios para la identificación de los rubros que corresponden a los gastos de administración y operación con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC.
066 del 5 feb 14	Por medio de la cual se asigna una función a la Subdirección de Administración y Seguimiento de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo; delegada mediante la Resolución 334 de 2014 del Ministerio del Trabajo a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
167 del 17 mar 14	Por la cual se crea y reglamenta el Comité para la implementación del Servicio Público de Empleo en el Municipio de Barrancabermeja, Santander.
334 del 24 ene 14	Mediante este acto, el Ministerio del Trabajo delegó en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la función de recibir, tramitar y autorizar las solicitudes presentadas para realizar la actividad de gestión y colocación de empleo, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo, en los términos previstos en el Decreto 2852 de 2013 y demás normas que la reglamenten.
511 del 10 feb 14	Se adopta el formato de solicitud, modificación o revocación de ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones.
531 del 11 de 2014	Se establece la distribución de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC y se dictan otras disposiciones.
939 del 7 mar 14	En esta resolución, se establece el reporte y contenido del Registro Único de Empleadores del Servicio Público de Empleo.

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

MINISTERIO DEL TRABAJO

**Tabla No 125. Resoluciones**

Número De La Resolución	Asunto
1903	Por el cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 contra caídas en trabajo de alturas
3597	Peores formas de trabajo infantil- Actividades peligrosas menores 18 años de edad
914	Por medio de la cual se aclara la Res. 178 de 2012
1241	Reglamenta factores de sobresaliente para la evaluación del desempeño de 2014
2634	Por el cual se modifica artículos 3, 4, 7, 8, 10, 11 y 17 de la Resolución 1747 de 2008, el 4 de la Resolución 5510 de 2013, se derogan los artículos 1 y 2 de la Resolución 3336 de 2013, el inciso 2 del artículo 10 de la Resolución 5510 de 2013 y se dictan otras disposiciones
2643	el Ministerio del Trabajo procedió a adoptar el Manual de Contratación y la Guía del Supervisor, los cuales fueron elaborados siguiendo los lineamientos establecidos por la Agencia Nacional de Contratación para que sirvan como herramienta que unifique y facilite la aplicación adecuada de las normas y procedimientos de contratación estatal de manera que se constituya en una guía al interior de la Entidad

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora Jurídica.

**10.3 CIRCULARES**

**Tabla No 126. Circulares**

Número De La Circular	Asunto
<b>Circular No 1:</b>	Comunicación dirigida a Prestadores del Servicio Público de Empleo, en la cual se expone el Servicio Público de Empleo, obligaciones de los prestadores y las Competencias de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
<b>Circular No 4 del 14 de marzo de 2014:</b>	Solicitud de reporte diario de información de vacantes activas, dirigida a prestadores del SPE con plataforma web abierta al público.
<b>Circular No 7:</b>	Comunicación sobre obligaciones de los prestadores del Servicio Público de Empleo, frente a la prestación del nuevo servicio de Ventanilla de Soluciones para el Trabajo. Dirigida a Agencias de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por las Cajas de Compensación Familiar, Sena y Agencias Públicas de Gestión y Colocación de Empleo.
<b>Circular 9</b>	Lineamientos generales para la expedición de manuales de contratación
<b>Circular 10</b>	Reajuste de pensiones para el año 2014
<b>Circular 14</b>	Reporte de aportes al fondo de ARL
<b>Circular 25</b>	Tarifas para contratación de servicios de vigilancia privada

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora Jurídica.



## 11 BALANCE LEGISLATIVO

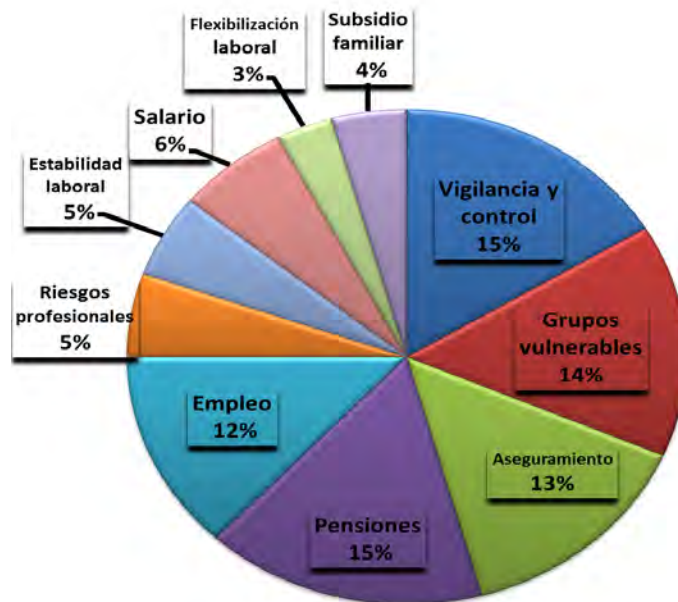
En este capítulo se despliega el estado de los proyectos de ley de los cuales se adelantó seguimiento desde el Ministerio del Trabajo por ser de competencia de esta cartera ministerial. A continuación se observa el balance de proyectos de ley tramitados en la legislatura 2013 – 2014:

Tabla No 127. Proyectos de Ley

Proyectos de Ley tramitados en la legislatura 2013-2014	Senado de la República	Cámara de Representantes
Continúan en trámite	38	24
Archivados	17	12
Pendiente Sanción Presidencial (terminaron su trámite)	1	1
Leyes (terminaron su trámite)	1	1
<b>Total Proyectos de Ley tramitados</b>	<b>54</b>	<b>38</b>

Fuente: Ministerio del trabajo – Oficina Asesora Jurídica

Ilustración No 47. Proyectos por Temas



Fuente: Ministerio del trabajo – Oficina Asesora Jurídica

## 11.1 PROYECTOS DE LEY QUE CONTINÚAN SU TRÁMITE

### 11.1.1 Senado de la República

**Tabla No 128. Proyectos de Ley en primer debate Senado de la República.**

Proyecto De Ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
01/13 S. Acum. 029/13 S	"Por La Cual Se Dictan Disposiciones Acerca De Las Empresas De Vigilancia Y Seguridad Privada"	H.S. Juan Lozano Ramírez	Hs. Carlos R Chavarro, Carlos E Barriga, Juan Lozano Ramírez.	li	Pendiente Primer Debate
044/13 S 076/13 S	"Por Medio Del Cual Se Restablece El Derecho Al Subsidio Familiar Para Soldados Profesionales E Infantes De Marina De Las Fuerzas Militares Y Se Dictan Otras Disposiciones".	H.S: Edgar Espíndola Niño	H.S: Ramiro Chavarro Cuellar - Carlos Emiro Barriga Peñaranda - Camilo Romero - Edgar Espíndola Niño.	li	Pendiente Primer Debate
048/13 S 100/13 S	"Por La Cual Se Establecen Medidas De Seguridad Y Calidad Para El Servicio Público De Transporte Individual O Taxi Y Se Dictan Otras Disposiciones"	H.S.Armando Benedetti Villaneda H.S: Álvaro Antonio Ashton Giraldo	H.S. Carlos Ferro Solanilla	Vi	Pendiente Primer Debate
057/13 S	Por Medio De La Cual Establecen Criterios Para La Contratación De Conductores Que Prestan El Servicio De Transporte Individual De Pasajeros Y Se Dictan Otras Disposiciones.	H.S.Oscar Mauricio Lizcano Arango	H.S.Oscar Mauricio Lizcano Arango	Vi	Pendiente Primer Debate
089/13 S	Por El Cual Se Reconocen Los Trabajos De Minería A Cielo Abierto Como Actividad De Alto Riesgo Y Se Dictan Otras Disposiciones	H.S Félix José Valera Ibáñez	Coordinador Guillermo Antonio Santos Marín, Ponente Gloria Inés Ramírez Ríos.	Vii	Pendiente Primer Debate
098/13 S	"Por Medio De La Cual Se Crea El Registro De Deudores Alimentarios Morosos Redam Y Se Dictan Otras Disposiciones"	H.S: Maritza Martínez Aristizábal	H.S. Juan Manuel Pachón.	I	Pendiente Primer Debate
111/13 S	"Por El Cual Se Tiene Como Base El Salario Devengado Durante El Último Año Para La Liquidación De La Pensión Por Vejez".	H.S: Edgar Espíndola Niño	H.S. Mauricio Ernesto Ospina Gómez Coord, Arturo Yepes Alzate,	Vii	Pendiente Primer Debate
112/13 S	"Por El Cual Se Reajustan Las Pensiones Que Han Perdido Su Poder Adquisitivo A Su Equivalencia En Smlmv"	H.S: Edgar Espíndola Niño	H.S. Arturo Yepes Alzate Coord, Mauricio Ernesto Ospina Gómez,	Vii	Pendiente Primer Debate
116/13 S	"Por Medio De La Cual Se Adiciona La Ley 397 De 1997, Ley General De Cultura En Colombia, Para La Protección De Los Artistas Y Gestores Culturales Y Se Dictan Otras Disposiciones".	H.S: Jorge Eduardo Gechem Turbay	Hs. Luis Fernando Duque García	Vi	Pendiente Primer Debate
129/13 S	"Por Medio De La Cual Se Adiciona Un Parágrafo Al Artículo 51 De La Ley 100 De 1993." (Auxilio Funerario)	H.S: Efraín Cepeda Sarabia	H. S. Arturo Yepes Alzate	Vii	Pendiente Primer Debate
134/13 S	"Por El Cual Se Implementa Una Acción Afirmativa Que Garantiza La Estabilidad Laboral Reforzada A Servidores En Estado De Discapacidad	H.S: Félix José Valera Ibáñez	H. S. Rodrigo Romero Hernández.	Vii	Pendiente Primer Debate
135/13 S	"Por La Cual Se Facilita La Realización De La Práctica Administrativa De Los Estudiantes De La Escuela Superior De Administración Pública - Esap - En Las Entidades Públicas.	H.S: Manuel Antonio Virguez Piraquive, Carlos Alberto Baena López	Hs.Jorge Eliecer Guevara	Vi	Pendiente Primer Debate

## Ministerio del Trabajo

Proyecto De Ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
139/13 S	"Por La Cual Se Organiza El Servicio Público De La Educación Y Formación Profesional, Antes Denominada Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano."	H.S: Juan Lozano Ramírez, Feliz J Valera, Roy Barreras, Juan C Vélez, John Sudarsky, Luis F Duque, José D Name, Juan Manuel Galan, Gabriel Zapata, Manuel G Mora. H.R: Carlos A Zuluaga, Wilson Gómez, Diego Naranjo, Jorge G Gutiérrez, Jack Housni, Y Otros.	Hs. Carlos Ferro Solanilla	Vi	Pendiente Primer Debate
152/13 S	Por Medio De La Cual Se Adicionan Los Artículos 7 Y 14 De La Ley 82 De 1993 En Beneficio Especifico De Las Viudas Y Huérfanos.	Hs Edgar Espíndola Niño.	H. S. Astrid Sánchez Montes De Oca.	Vii	Pendiente Primer Debate
160/13 S	Por Medio De La Cual Se Establece La Ley De Protección Integral Para La Mujer En Colombia Y Se Dictan Otras Disposiciones	Hs. Jorge Eduardo Gechem Turbay.	H.S. Juan Manuel Galán Pachón	I	Pendiente Primer Debate
163/13 S	Por Medio De La Cual Se Modifica El Código De Régimen Departamental Decreto Ley 1222 De 1986 Y Se Dictan Otras Disposiciones (Régimen Departamental)	Hs. Juan Fernando Cristo, Hernán Andrade, Doris Clemencia Vega, Alexander López Maya, Juan Lozano, Roy Barrera Montealegre, Bernabé Celis	H.S. Jesús Ignacio García (Coor), Karime Motta, Roberto Gerlein, Jorge Eduardo Londoño, Hemel Hurtado Y Luis Carlos Avellaneda.	I	Pendiente Primer Debate
164/13 S	Por Medio De La Cual Se Modifica El Literal B), Numeral 3 Del Artículo 15 De La Ley 91 De 1989.	H.S. Jorge Eliécer Guevara, H.R. Bérrer Zambrano Erazo	H.S. Gloria Inés Ramírez Ríos	Vii	Pendiente Primer Debate
165/13 S	Proyecto De Ley Por Medio Del Cual Se Dictan Normas De Protección A La Actividad Artesanal Sostenible, Su Moción, Fomento, Desarrollo Y La Seguridad Social Integral Del Artesano Y Artesana Productor En Colombia.	Hs. Alexander López Maya		Vi	Pendiente Primer Debate
175/14 S	Por Medio El Cual Se Aprueba El (Convenio 183 Sobre La Protección De La Maternidad) Adoptado En Ginebra, Confederación Suiza En El Marco De La 88 Reunión De La Conferencia Internacional De La Organización Internacional Del Trabajo, El 15 De Junio De 2000.	Ministra De Relaciones Exteriores Dra. María Ángela Holguín Cuellar, Ministro De Trabajo Dr. Rafael Pardo Rueda	H.S Miryan Paredes.	li	Pendiente Primer Debate
176/14 S	Por Medio El Cual Se Aprueba El (Convenio 149 Sobre El Personal De Enfermería) Adoptado En Ginebra, Confederación Suiza En El Marco De La 63 Reunión De La Conferencia Internacional De La Organización Internacional Del Trabajo, El 21 De Junio De 1977..	Ministra De Relaciones Exteriores Dra. María Ángela Holguín Cuellar, Ministro De Trabajo Dr. Rafael Pardo Rueda	H.S Guillermo García Realpe.	li	Pendiente Primer Debate

Proyecto De Ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
177/14 S	Por Medio El Cual Se Aprueba El (Convenio 135 Sobre Los Representantes De Los Trabajadores) Adoptado En Ginebra, Confederación Suiza En El Marco De La 56 Reunión De La Conferencia Internacional De La Organización Internacional Del Trabajo, El 23 De Junio De 1971.	Ministra De Relaciones Exteriores Dra. María Ángela Holguín Cuellar, Ministro De Trabajo Dr. Rafael Pardo Rueda	H.S Carlos Ramiro Chavarro.	li	Pendiente Primer Debate

Fuente: Ministerio del trabajo – Oficina Asesora Jurídica

**Tabla No 129. Proyectos de Ley en segundo debate Senado de la República**

Proyecto De Ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
04/13 S	"Por El Cual Se Modifica El Parágrafo Del Artículo 8° De La Ley 278 De 1996" (Ley 278: Comisión Permanente De Concertación De Política Salarial)	H.S. Juan Lozano Ramírez	Coordinador Hs.Gabriel Ignacio Zapata Correa, Ponentes: Hss.Mauricio Ernesto Ospina Gómez, Jorge Eliecer Ballesteros, Claudia Jeanneth Wilches Sarmiento, Gloria Inés Ramírez Ríos.	Vii	Pendiente Segundo Debate
05/13 S	"Por Medio De La Cual Se Promueve El Empleo De Trabajadores Con Responsabilidades Familiares De Cuidadores, Permitiendo Su Inserción Laboral Y Se Dictan Otras Disposiciones"	(Bancada Mira) H.R. Gloria Stella Díaz H.R. Carlos Alberto Baena H.S. Manuelvirgüez Piraquive	Coor: Hs.Mauricio Ernesto Ospina Gómez. Ponentes: .H.S. Liliana María Rendón Roldán, Claudia Jeanneth Wilches Sarmiento.	Vii	Pendiente Segundo Debate
021/13 S	Por Medio Del Cual Se Modifica La Ley 48 De 1993 Y Se Elimina La Exigencia De La Libreta Militar Para Ejercer El Derecho Al Trabajo Y A La Educación.	H.S. Alexandra Moreno Piraquive	H.S: Alexandra Moreno Piraquive - Edgar Espindola Niño - Marco Aníbal Avirama.	li	Pendiente Segundo Debate
022/13 S	Por Medio De La Cual Se Protege El Cuidado De La Niñez "Ley Isaac".	H.S. Hs. Honorio Galvis	H.S. Jorge Eliecer Ballesteros (Ccord.)Guillermo Antonio Santos, Claudia Jeanneth Wilches, Gabriel Ignacio Zapata, Mauricio Ernesto Ospina, Astrid Sánchez Montes, Teresita García Romero	Vii	Pendiente Segundo Debate
044/13 S	"Por La Cual Se Adicionan Unos Parágrafos A La Ley 100 En Materia De Auxilios Funerarios."	H.S. Édgar Espindola Niño	Gabriel Ignacio Zapata Correa Coordinador, Jorge Eliecer Ballesteros Ponente	Vii	Pendiente Segundo Debate
065/13 S	"Por Medio De La Cual Se Dictan Normas Sancionatorias Para La Erradicación De Toda Forma De Violencia Contra Las Mujeres. Se Modifican Algunos Artículos Del Código Penal Y El Código De Procedimiento Penal, Se Crea La Unidad Especial De Fiscalías Para Delitos Contra Las Mujeres, Y Se Dictan Otras Disposiciones"	H.S: Doris Clemencia Vega Quirós	H,S. Doris Clemencia Vega, Luis Fernando Velasco, Jorge Eduardo Londoño, Hernán Andrade Y Luis Carlos Avellaneda.	I	Pendiente Segundo Debate

Proyecto De Ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
071/13 S	Por Medio De La Cual Se Establecen Lineamientos Para El Trabajo Desarrollado Por Las Madres Pertenecientes A Los Programas Del Instituto Colombiano De Bienestar Familiar, Sus Derechos Laborales Y Se Dictan Otras Disposiciones	H.S: Carlos Alberto Baena López, Alexander López Maya, H.R: Gloria Stella Díaz.	H.S. Gloria Inés Ramírez Ríos Coordinador Jorge Eliecer Ballesteros, Ponente Teresita García Romero, Ponente German Bernardo Carlos ama López	Vii	Pendiente Segundo Debate
074/13 S	"Por El Cual Se Modifica La Ley 100 De 1993 Y Se Crea El Artículo 257ª	H.S: Carlos Enrique Soto Jaramillo	H.S. Gabriel Ignacio Zapata Correa	Vii	Pendiente Segundo Debate
079/13 S	"Por La Cual Se Establece Un Trato Digno A Las Personas Que Ejercen La Prostitución, Se Fijan Medidas Afirmativas A Su Favor Y Se Dictan Otras Disposiciones"	H.S: Armando Benedetti Villaneda	Teresita García Romero Coordinadora Claudia Jeanneth Wilches Sarmiento, Ponente Gloria Inés Ramírez Ríos, Ponente Astrid Sánchez Montes De Occa	Vii	Pendiente Segundo Debate
088/13 S	"Por El Cual Se Reajusta La Mesada Pensional De Los Ex Empleados Civiles Del Ministerio De Defensa Nacional"	H.S. Camilo Romero	Coordinador Gabriel Ignacio Zapata Correa, Ponente Mauricio Ernesto Ospina Gómez.	Vii	Pendiente Segundo Debate
091/13 S	"Por Medio Del Cual Se Dictan Normas En Relación Con Las Zonas Integrales Para El Desarrollo Empresarial Y Social, Se Otorgan Precisas Facultades Extraordinarias Al Presidente De La República Y Se Dictan Otras Disposiciones"	Ministro De Comercio Sergio Díaz Granados Guida.	H.S. Myriam Alicia Paredes Aguirre.	li	Pendiente Segundo Debate
102/13 S	"Por Medio De La Cual Se Dictan Lineamientos Básicos Para Prevenir La Contaminación Electromagnética Y Se Dictan Otras Disposiciones".	H.S: Carlos Alberto Baena.	H.S. Daira De Jesús Galvis Méndez-Coord. Juan De Jesús Córdoba Suárez	V	Pendiente Segundo Debate
159/13 S	Por Medio De La Cual Se Dictan Normas Para Proteger La Vinculación Laboral	Hs Karime Mota Y Morad	H. S. Jorge Eliecer Ballesteros	Vii	Pendiente Segundo Debate
171/14 S	Por Medio Del Cual Se Modifica La Ley No. 1482 De 2011, Para Sancionar Penalmente La Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad.	H.S Juan Manuel Galan Pachón	H.S Juan Manuel Galan Pachón	I	Pendiente Segundo Debate

Fuente: Ministerio del trabajo – Oficina Asesora Jurídica

11.1.2 Cámara de Representantes

Tabla No 130. Proyectos De Ley En Primer Debate Cámara De Representantes

Proyecto De Ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
02/13 C Acum 022/13 C	"Por Medio De La Cual Se Crea El Instituto Nacional Del Adulto Mayor"	H.R. Carlos Alberto Zuluaga Díaz	H.S.Oscar Mauricio Lizcano Arango	Iv	Pendiente Primer Debate
04/13 C	"Por La Cual Se Establecen Normas Para Instalación Y Despliegue De La Infraestructura De Comunicaciones Inalámbricas, La Medición De Los Campos Radioeléctricos Que Emiten Y Se Dictan Otras Disposiciones"	H.R. Alfredo Deluque Zuleta.H.R. Carlos Amaya Rodríguez	H.R. Miguel Ángel Pinto Hernández Y Wilson Hernando Gómez Velásquez (Ponentes Coordinadores), Ciro Antonio Rodríguez Pinzón, Carlos Andrés Amaya Rodríguez, Luis Guillermo Barrera, Diego Alberto Naranjo Escobar, Atilano Alonso Giraldo Arboleda, Wilson Neber Arias Castillo, Didier Alberto Tavera Amado, Jairo Ortega Samboni.	Vi	Pendiente Primer Debate
010/13 C	Proyecto De Ley Por Medio Del Cual Se Reglamenta La Profesión De Terapia Respiratoria, Se Determina Los Campos De Acción Y Se Dictan Otras Disposiciones	(Bancada Mira)H.R. Gloria Stella Díaz, H.R. Carlos Alberto Baena, H.S. Manuelvirgüez Piraquive	Hr. Juana Carolina Londoño Jaramillo	Vi	Pendiente Primer Debate
016/13 C	Por Medio De La Cual Se Adiciona Un Artículo En La Ley 1257 De 2008 Para Que Se Prohíba La Práctica De La Prueba De Embarazo Como Requisito Laboral Y Se Dictan Otras Disposiciones.	(Bancada Mira)H.R. Gloria Stella Díaz, H.R. Carlos Alberto Baena, H.S. Manuelvirgüez Piraquive	H.R. Camilo Andrés Abril Jaimes	I	Pendiente Primer Debate
023/13 C	Por El Cual Se Crean Y Desarrollan Las Zonas Regionales De Transformación Agropecuaria, Se Garantiza Su Sostenimiento Y Se Dictan Otras Disposiciones.	H.R. Esmeralda Sarria Villa	H.R. Esmeralda Sarria Villa, Luis Enrique Dussan López, Francisco Alfonso Pareja González,	V	Pendiente Primer Debate
063/13 C	"Por La Cual Se Establecen Criterios Para Reconocer El Pago De La Licencia De Maternidad".	H.S. Claudia J. Wilches Sarmiento, H.R. Gloria Stella Díaz Ortiz	H.R. Ángela María Robledo, Víctor Raúl Yépez	V	Pendiente Primer Debate
092/13 C	Por Medio Del Cual Se Modifica El Artículo 16 De La Ley 141 De 1994, El Título XVII De La Ley 685 De 2001, En Materia De Control Y Seguimiento De La Actividad Minera En Colombia Y Los Artículos 45 Y 77 De La Misma Norma Sobre Prórroga De Concesiones Y Se Dictan Otras Disposiciones.	H.R. Simón Gaviria Muñoz, H.S. Jaime Enrique Duran Barrera	H.R. Adolfo León Rengifo Santibáñez, Alfredo Guillermo Molina Triana, Jairo Hinestroza Sinisterra, Juan Diego Gómez Jiménez	V	Pendiente Primer Debate

Proyecto De Ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
096/13 C	"Por Medio De La Cual Se Modifica El Artículo 15 De La Ley 100 De 1993 Y Se Dictan Otras Disposiciones Sobre La Cotización Para Pensión De Los Beneficiarios En El Régimen Contributivo Y De Los Afiliados En El Régimen Subsidiado Al Sistema General De Seguridad Social En Salud."	H.R. Luis Fernando Ochoa Zuluaga	H.R. Yolanda Duque Naranjo H.R. Ángela María Robledo	Vii	Pendiente Primer Debate
099/13 C	"Por Medio De La Cual Se Modifica La Ley 10 De 1961, La Ley 685 De 2001 Y Se Dictan Otras Disposiciones" (Minerías Y Petroleo)	H.R. Luis Fernando Ochoa Zuluaga	H.R. Armando Antonio Zabarain D, Pablo Aristóbulo Sierra León, Diela Liliana Benavides Solarte	Vii	Pendiente Primer Debate
136/13 C	"Por Medio Del Cual Se Crea El Instituto Colombiano De La Juventud Y Se Dictan Otras Disposiciones	H.R. David Alejandro Barguil Assis, H.R. Juan Manuel Campo Eljach, H.R. Juan Carlos García Gómez, H.R. Juana Carolina Londoño Jaramillo, H.R. Pedrito Tomas Pereira Caballero	H. R. Juan Manuel Campo Eljach	Iv	Pendiente Primer Debate
161/13 C	"Por Medio De La Cual Se Implementan Mecanismos De Apoyo Para La Atención Integral A La Población En Situación De Discapacidad" (Estampilla-Atención Integral A Discapacitados)	H.S. Jorge Eduardo Gechem Turbay	Hh.Rr. Coord. Luis Antonio Serrano Morales Ponente. Carlos Julio Bonilla Soto	lii	Pendiente Primer Debate
164/13 C	Por La Cual Se Disponen Recursos Para La Educación Superior En Colombia.	Hh.Ss. Eugenio Prieto Soto, Guillermo Santos Marín, Edinson Delgado, Rodrigo Villaba, Jaime Duran Barrera, Lidio García Turbay, Álvaro Ashton, Guillermo García Realpe, Luis Fernando Velasco, Jesús Ignacio García, Honorio Galvis, Juan Fernando Cristo Y Otras Firmas. Hh.Rr. Iván Darío Agudelo, John Jairo Roldan, Rubén Darío Rodríguez, Jorge Gómez Villamizar, Hugo Velásquez, Pedro Pablo Pérez, Nancy Denise Castillo, Roberto Ortiz, Mario Suarez Flórez, Víctor Hugo Moreno, Jaime Serrano, Alejandro Carlos Chacón, Carlos Julio Bonilla, Jack Housni Jaller, Iván Sandoval.	H.R. Alejandro Carlos Chacón Camargo, Nancy Denise Castillo García.	lii	Pendiente Primer Debate

Fuente: Ministerio del trabajo – Oficina Asesora Jurídica

**Tabla No 131. Proyectos de Ley en Segundo debate Cámara de Representantes**

Proyecto De Ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
017/13 C	Por Medio De La Cual Se Establecen Tiempos Mínimos Para Resolver Las Solicitudes Pensionales, Se Crea El Beneficio De Subsistencia Mensual Y Se Dictan Otras Disposiciones.	(Bancada Mira) H.R. Gloria Stella Díaz H.R. Carlos Alberto Baena H.S. Manuelvirgüez Piraquive	H.R. Elías Raad, Holger Horacio Díaz	VII	Pendiente Segundo Debate
042/13 C	"Por Medio De La Cual Se Establecen Medidas Para Fortalecer Y Formalizar El Sector Artesanal, Se Crea El Fondo De Promoción Artesanal Y Se Dictan Otras Disposiciones"	Hh. Rr. Libardo Antonio Taborda Castro, Hernán Penagos Giraldo	Hr. Luis Guillermo Barrera Gutiérrez.	VI	Pendiente Segundo Debate
068/13 C	"Por Medio De La Cual Se Establece El Fuero De Maternidad En Favor De La Mujer Vinculada Mediante Contrato De Prestación De Servicios".	H.S. Alexandra Moreno Piraquive H.R. Gloria Stella Díaz Ortiz	H.R. Marta Cecilia Ramírez Orrego, Pablo Aristóbulo Sierra León	VII	Pendiente Segundo Debate
070/13 C	"Por Medio De La Cual Se Reglamenta La Naturaleza Y La Destinación De Las Propinas"	H.R. Efraín Antonio Torres Monsalvo	H.R. Luis Fernando Ochoa, Dider Burgos	VII	Pendiente Segundo Debate
086/13 C	"Por Medio De La Cual Se Adicionan Unos Criterios Objetivos De Equilibrio E Igualdad En La Fijación Del Régimen Salarial Y Prestacional De La Ley 4ª De 1992"	H.R. Alfredo Bocanegra Varón	H.R. Alfredo Bocanegra Varón	I	Pendiente Segundo Debate
107/13 C	"Por Medio De La Cual Se Flexibiliza La Jornada De Trabajo De Los Trabajadores Dependientes Del Comercio Y Se Dictan Otras Disposiciones" (Trabajadores Del Comercio)	H.R. Laureano Acuña Díaz	H.R. Juan Manuel Valdés H.R. Marta Cecilia Ramírez Orrego H.R. Amanda Ricardo De Páez	VII	Pendiente Segundo Debate



Proyecto De Ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
133/13 C	"Por Medio De La Cual Se Modifica Y Adiciona El Artículo Segundo La Ley 666 De 2001 Y Se Determinan Otras Disposiciones" (Beneficios Artistas)	H.R. Heriberto Escobar, Eduardo Pérez Santos, Jaime Rodríguez Contreras.	Coord. Eduardo Enrique Pérez Santos, Pon. Jaime Rodríguez Contreras, German Alcides Blanco Álvarez, Nancy Denise Castillo García	III	Pendiente Segundo Debate
144/13 C	"Por La Cual Se Crean Las Becas Para La Educación Superior (Técnica, Tecnológica Y Universitaria), Se Modifica La Ley 21 De 1982, La Ley 1607 De 2012 Y Se Dictan Otras Disposiciones.	H.R. Jaime Rodríguez Contreras, Albeiro Vanegas, Libardo Taborda, Juan Felipe Lemos, Luis Antonio Serrano, Alejandro Chacón, John Jairo Cárdenas, Adolfo León Rengifo, Eduardo José Castañeda, Alfredo Molina, Gerardo Tamayo, Elías Raad, Luis Fernando Ochoa..	Coord. Jaime Rodríguez Contreras, Pon. Luis Antonio Serrano Morales, Alejandro Carlos Chacón Camargo	III	Pendiente Segundo Debate
154/13 C	Por Medio De La Cual Se Implementa La Promoción Y Protección Para Los Fondos De Empleados Y Se Dictan Otras Disposiciones" (Fondos De Empleados)	H.R. Juan Carlos Martínez Gutiérrez	H.R. Martha Cecilia Ramírez, Holger Horacio Díaz.	VII	Pendiente Segundo Debate
183/13 C	"Por La Cual Se Modifica La Cotización Mensual Al Régimen Contributivo De Salud De Los Pensionados"	H.R. Ángel Custodio Cabrera Báez.	H.R. Didier Burgos Ramírez.	VII	Pendiente Segundo Debate

**Tabla No 132. Proyectos de Ley en cuarto debate Cámara de Representantes**

Proyecto de ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
158/13 C 173/12 S	Por Medio De La Cual Se Dictan Disposiciones En Materia Salarial De Los Miembros De La Fuerza	Hs. Juan Francisco Lozano Ramírez	H.R. Holger Horacio Díaz. Pablo Aristóbulo Sierra	VII	Pendiente Cuarto Debate

Proyecto de ley No.	Nombre	Autor	Ponente	Comisión	Estado
	Pública				
182/13 C 238/12 S	Por La Cual Se Establece El Fuero De Paternidad, Se Amplía El Periodo De Presunción De Despido De La Trabajadora Por Motivo De Embarazo O Lactancia, Y Se Dictan Otras Disposiciones- Ley José	Hh.Ss. José Félix Valera	H.R. Rafael Romero Piñeros H.R. Alba Luz Pinilla	VII	Pendiente Cuarto Debate

Fuente: Ministerio del trabajo – Oficina Asesora Jurídica

## 11.2 PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS

### 11.2.1 Senado de la República

**Tabla No 133. Proyectos de Ley Archivados Senado de la República**

Proyecto de Ley No	Nombre
284/13 S - 066/12 C	"Por medio de la cual se establecen lineamientos de política para garantizar el derecho a la alimentación y a no padecer hambre de la población en situación de vulnerabilidad y fragilidad social, se modifican los artículos 15, 16 y 17 de la ley 1355 de 2009 y se dictan otras disposiciones. [derecho a no padecer hambre]"
11/12 S	Por medio de la cual se modifica el artículo 13 de la ley 797 de 2003 "por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales" y se dictan otras disposiciones
23/12 S	Por la cual se reglamenta la actividad del vendedor informal y se dictan otras disposiciones
24/12 S	Por la cual se estatuyen las vacaciones individuales de la rama judicial
60/12 S	Por la cual se estimula a los soldados bachilleres que preste su servicio a la patria, vinculándolos al proceso educativo de nivel superior
81/12 S	Por la cual se dictan normas para regular las personas jurídicas y las cooperativas de trabajo asociado en sus relaciones contractuales y de trabajo y se dictan otras disposiciones".
82/12 S	"Por medio del cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo de la ley 789 de 2002".
90/12 S	Por la cual se modifica el régimen de pensión de vejez por alto riesgo para los controladores de tránsito aéreo de la aeronáutica civil
103/12 S	Por la cual se incentiva la generación de empleo, modificando el artículo 11 de la ley 1429 de 2010
261/13 S - 160/12 C	Por la cual se regula la vinculación de las agentes educativas (madres comunitarias tradicionales y fami) del programa hogares comunitarios y se fortalecen los programas de protección (hogares sustitutos, gestores y tutores) del instituto colombiano de bienestar familiar y se dictan otras disposiciones.
06/13 S	"Por medio de la cual se declara una política de campesinidad agro rural en Colombia y se reconoce la actividad del campesino"

Proyecto de Ley No	Nombre
07/13 S	"Por medio de la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la población negra afrocolombiana en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13 y 40 de la constitución nacional y se dictan otras disposiciones"
019/13 S	"Por medio de la cual se establece medidas en materia de educación para la asistencia y atención de las madres cabeza de familia víctimas de los grupos armados al margen de la ley"
179/14 S	Por el cual se modifica el artículo 15 de la ley 270 de 1996 estatutaria de la administración de justicia (sala de casación laboral)
188/14 S - 026/13 C	"Por medio del cual se establecen nuevos parámetros para la atención y distribución de la estampilla para el bienestar del adulto mayor"
192/14 S - 077/13 C	"Por la cual se establecen reglas especiales para disolver sociedades, se crea un trámite breve de liquidación y se establecen otras disposiciones."
195/14 S - 071/12 C	"Por la cual se formaliza el ejercicio de la actividad del lustrado de calzado y se dictan otras disposiciones. [lustrado de calzado]"

Fuente: Ministerio del Trabajo – Oficina Asesora Jurídica

### 11.2.2 Cámara de Representantes

**Tabla No 134. Proyectos de Ley Archivados Cámara de Representantes**

Proyecto de Ley No	Nombre
110/12 C	Por medio de la cual se autoriza la prestación del servicio público de transporte en tricimóviles.
283/13 C 116/12 S	"Por la cual se consagra la pensión de jubilación para medallistas olímpicos, paralímpicos, campeones mundiales y sus entrenadores"
064/13 C	"Por medio de la cual se modifica el parágrafo segundo del artículo sexto de la ley 1232 de 2008 para facilitar el acceso de las madres cabeza de hogar al sector productivo y se dictan otras disposiciones"
PAL. 088/13 C	"Por el cual se adiciona el inciso primero del artículo 128 de la constitución política".
097/12 C	Por medio de la cual se adiciona un literal al artículo 2° de la ley 232 de 1995.
102/12 C	Por medio de la cual se establece la prima especial de riesgo para los empleados del cuerpo técnico de investigación (cti) de la fiscalía general de la nación.
185/12 C	Por el cual se establece la vinculación al sistema de seguridad social integral de los trabajadores que laboran por días o períodos inferiores a un mes
219/12C	"Por medio de la cual se establecen los lineamientos de la jornada escolar complementaria para los establecimientos educativos oficiales"
343/13 C - 68/12 S	Mediante el cual se adoptan medidas de seguridad en las playas y se dictan otras disposiciones
344/13 C -	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones, previsto en

Proyecto de Ley No	Nombre
72/12 S	las leyes 797 de 2003 y 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones
147/13 C - 210/13 S	"Por medio de la cual se redefine el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones"
124/13 C	"Por medio del cual se regula la relación laboral de los futbolistas profesionales" (relación laboral futbolistas)

Fuente: Ministerio del trabajo – Oficina Asesora Jurídica

### 11.3 PENDIENTE SANCIÓN PRESIDENCIAL

Tabla No 135. Proyectos de ley pendientes de Sanción Presidencial

Proyecto de Ley No	Nombre
222/12C - 094/12 S	"Por medio de la cual se modifica el artículo 41 de la ley 1551 de 2012 y se adoptan otras disposiciones" (pago salario corregidores)
322/13 C - 39/12 S	Convenio simón rodríguez. Por medio de la cual se aprueba el "protocolo sustitutorio del convenio Simón Rodríguez", suscrito en valencia, república bolivariana de Venezuela, el 23 de junio de 2001

Fuente: Ministerio del trabajo – Oficina Asesora Jurídica

#### 11.3.1 Leyes Sancionadas

Tabla No 136. Leyes Sancionadas

Ley No	Nombre
1640 Del 11 De Julio 2013	Efectuar unas modificaciones al presupuesto general de la nación para la vigencia fiscal de 2013.
1651 Del 12 De Julio 2013	Modificar los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo
1658 Del 15 De Julio 2013	Establecen disposiciones para la comercialización y el uso de mercurio en las diferentes actividades industriales del país, se fijan requisitos e incentivos para su reducción y eliminación y se dictan otras disposiciones
1660 Del 15 De Julio De 2013	Adicionar un párrafo nuevo al artículo 8° del decreto número 4433 de 2004 y se dictan otras disposiciones
1673 Del 19 De Julio 2013	Reglamentar la actividad del evaluador y se dictan otras disposiciones
1687 De Diciembre De 2013	Decretar el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2014."
1687 Del 20 De Diciembre De 2013	Presupuesto general de la nación 2014:"por un país justo, moderno y seguro
1708 De 20 De Enero De 2014	Por medio de la cual se expide el código de extinción de dominio
1709 Del 20 De Enero De 2014	Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la ley 65 de 1993 y se dictan otras disposiciones.
1719 Del 20 De Enero De 2014	"Por el cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia a las víctimas de la violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión al conflicto armado, y se dictan otras disposiciones
1712 Del 6 Marzo De 2014	Por medio de la cual se crea la ley de Transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Ministerio del trabajo – Oficina Asesora Jurídica.