

— 2015 —

INFORME DE ACTIVIDADES  
**SECTOR TRABAJO**  
AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

---

El Sector Trabajo presenta al Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada por el primero, durante el período comprendido entre julio de 2014 y junio de 2015 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia

---

República de Colombia

**SECTOR TRABAJO  
INFORME DE ACTIVIDADES  
2014 – 2015**

**AL HONORABLE CONGRESO DE LA REPUBLICA**

**Bogotá, D.C, Julio de 2015**

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

**LUIS EDUARDO GARZÓN**  
Ministro del Trabajo

**LUIS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO**  
Viceministro de Empleo y Pensiones

**ENRIQUE BORDA VILLEGAS**  
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

**MARTHA ELENA DIAZ MORENO**  
Secretaria General

#### **DESPACHO MINISTRO DEL TRABAJO**

**Justo Germán Bermúdez Gross**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

**Arlin Amparo Muñoz Artunduaga**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación

**Gloria Beatriz Gaviria Ramos**  
Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**Álvaro Mauricio Cortes Castro**  
Jefe Oficina de Control Interno

**José Ebert Bonilla Olaya**  
Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

#### **VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES**

**Yanira Marcela Oviedo Gil**  
Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

**Olga León Rodríguez**  
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 Laborales

Eduardo Humberto Bejarano Hernandez  
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

María Patricia Marulanda Calero  
Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

**DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO**

Griselda Janeth Restrepo Gallego  
Superintendente de Subsidio Familiar

Zoilo Urbina Contreras  
Oficina Asesora de Planeación

Alfonso Prada Gil  
Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Iván Ernesto Rojas Guzmán  
Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Rafael Gonzalez Gordillo  
Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (E)

Marisol Viveros  
Directora Técnica de Planeación e Investigación (E)

Claudia Ximena Camacho  
Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Jhon Edwin Vargas  
Jefe Oficina de Planeación y Desarrollo

## DIRECTIVOS ENTIDAD VINCULADA AL SECTOR TRABAJO

**Mauricio Olivera González**

Presidente Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES

**Jorge Alberto Silva Acero**

Vicepresidente de Planeación y Riesgos – COLPENSIONES

## INTRODUCCIÓN

En el marco del Plan de Desarrollo 2014 – 2018 “*TODOS POR UN NUEVO PAÍS*”, el Sector Trabajo ha orientado su gestión al cumplimiento de los 5 pactos planteados por el Ministro Luis Eduardo Garzón, siendo estos: PACTO 1 POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, PACTO 2 POR EL EMPLEO COMO SERVICIO PÚBLICO, PACTO 3 POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS, PACTO 4 POR LA FORMALIZACIÓN, PACTO 5. POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ. Los mencionados Pactos se corresponden entonces con las intervenciones que el Sector Trabajo hace en el día a día en el cumplimiento de su misión, se convierten en un esfuerzo adicional al reconocerse a sí mismo como partícipes del ciclo de vida de la población Colombiana, dando continuidad a una política de Gobierno que en sí misma se orienta a mejorar la calidad de vida de los colombianos. Estos se encuentran soportados a su vez en una plataforma de eficiencia Administrativa que permite dar cumplimiento a los objetivos del Sector. En dicho marco el Sector Trabajo presenta al Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada por el sector, durante el período comprendido entre julio de 2014 y junio de 2015 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia.

La labor del Sector reconoce en el sector productivo y generador de trabajo como el medio para la garantía del derecho al trabajo en procura de crear mejores índices de calidad de vida. Es así que se actúa sobre las políticas tanto activas como pasivas del empleo con la mira puesta en el reconocimiento del individuo y de su familia, haciendo partícipes a las Cajas de Compensación y a los Centros de Empleo no solo como ofertantes de vacantes sino como generadores de procesos de cohesión social, de reconocimiento individual y de potencializadores de las relaciones patrono laborales.

Igualmente, acompaña a las empresas y empresarios en el arduo proceso de formalización laboral, de conformación de sindicatos en procura del mejoramiento de las condiciones de los trabajadores; paralelo a lo cual cuenta con una oferta de formación para el trabajo en el nivel técnico, tecnológico en las modalidades presencial y virtual, la cual es de gran reconocimiento y que está acorde con las necesidades de las regiones del país.

De igual manera, no descuida los sectores de la población en condición de vulnerabilidad tales como vendedores informales, vendedores de plazas de mercado, lustrabotas, población en condición de discapacidad, comunidad

LGTBI, indígenas, afrocolombianos, para que sean incluidos a programas que están bajo su accionar

El Sector Trabajo, de igual forma, centra acciones en quizá uno de los mayores problemas que aquejan a la niñez colombiana, el trabajo infantil, no solo a través de las acciones de Inspección Vigilancia y Control para la disminución de tan atroz flagelo; sino también a través de las acciones que permiten la generación de espacios alternativos, de recreación, de aprovechamiento y uso del tiempo libre de las Cajas de Compensación y las Organizaciones Solidarias.

Además de los logros alcanzados en la generación de empleo, el fomento a la dinámica de los mercados laborales, la promoción de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, el sector Trabajo es reconocido a nivel nacional por las acciones desarrolladas en la población en tercera edad, a través de los Subsidios a los Adultos Mayores en su programa bandera de Protección Social al Adulto Mayor hoy conocido como Colombia Mayor; donde se promueve un envejecimiento activo, digno y saludable que garantice condiciones de autonomía, integración, seguridad y participación efectiva de la población mayor y en el cual se ha avanzado significativamente en el aumento de su cobertura.

Finalmente, adicional a la gestión habitual en el periodo 2014 – 2015 el Sector Trabajo acercó su gestión al ciudadano de a pie, al beneficiario de sus programas y aquella población que quiere hacer parte de los mismos, no simplemente desde la visión asistencialista del Estado, sino desde la labor de cada individuo quienes una vez reciben en el “patio de su casa” una oferta articulada de las agencias de empleo, de las cajas de compensación familiar, de los centros de empleo, de los entes territoriales como Alcaldías y Gobernaciones y a los prestadores privados; entiende que la tarea de construcción de una Colombia Más Educada, en Paz y con Justicia Social, está también en sus manos.

## Tabla de Contenido.

### INTRODUCCIÓN

<b>1</b>	<b>PACTO 1. POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL</b>	<b>15</b>
1.1	Trabajo Infantil y peores formas	15
1.2	Indicadores de Trabajo Infantil	16
1.3	Acciones territoriales para la erradicación del trabajo infantil. (Descentralización de la Política en Territorio)	18
1.4	Acciones de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo Infantil.	21
1.5	Comités de Trabajo Infantil y Peores Formas	22
1.6	Alianzas Público — Privadas para la erradicación del trabajo infantil.	23
1.6.1	Conformación de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil	23
1.6.2	Establecimiento de acuerdos de entendimiento con las cámaras binacionales	26
<b>2</b>	<b>PACTO 2. POR EL EMPLEO COMO SERVICIO PÚBLICO</b>	<b>29</b>
2.1	Políticas de Empleo.	29
2.1.1	Políticas Activas de Empleo	31
2.1.1.1	Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo.	32
2.1.1.2	Iniciativas Empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)	34
2.1.1.3	Reconocimientos Económicos FOSFEC	34
2.1.1.4	Programa de Capacitación para la Inserción Laboral	35
2.1.1.5	Acciones de Fortalecimiento de las Comunidades y Sector Solidario	35
2.1.1.6	Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado.	40
2.1.2	Políticas Pasivas de Empleo	41
2.2	Análisis y monitoreo del mercado laboral.	42
2.2.1	Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo — Red ORMET	43
2.2.2	Asistencia técnica a gobiernos locales para la implementación de políticas de mercado de trabajo	45
2.3	Servicio Público de Empleo	46
2.3.1	Rutas de Capacitación del Servicio Público de Empleo	48
2.3.1.1	Programa Talentos para el Empleo	48
2.3.1.2	Programa Transporte para el Empleo	48
2.3.1.3	Programa para la población víctima del Conflicto	48
2.3.1.4	Apoyo a la implementación del SPE en Entidades Territoriales	49
2.3.2	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo — UASPE	49
2.3.3	Agencia Pública de Empleo - SENA	50
2.4	Lineamientos de Política Migratoria Laboral	51
2.4.1	Política Migratoria Laboral	52
2.4.2	Decisión 545 de 2003 “Instrumento Andino de Migración Laboral”.	52
2.4.3	Red Andina de Empleo-RED ANDE.	53
2.4.4	Gestión Migratoria Laboral	53
2.4.5	Diálogo Tripartito	54
2.4.6	Contratación de Nacionales en el Exterior	55



2.4.7	Sistema de información de migración laboral	55
2.4.8	Difusión de la Información Migratoria	55
2.4.9	Análisis de Mercados Laborales Inteligentes-AMIL	56
2.4.10	Estudios e Investigaciones	56
<b>3</b>	<b>PACTO 3 POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS</b>	<b>59</b>
3.1	Panorama de la Formación Para el Trabajo	59
3.1.1	Redes	59
3.1.2	Monitoreo de Ocupaciones	59
3.2	Prospectiva Laboral	60
3.2.1	Estrategia de Gestión del Recurso Humano	61
3.2.2	Pertinencia y Calidad en la Formación para el Trabajo	63
3.2.3	Equidad Laboral con enfoque diferencial de género	64
3.2.4	Atención a población Víctima	67
3.2.4.1	Proceso de caracterización socio laboral y territorial	68
3.2.4.2	Programas de formación para el trabajo a la medida	68
3.2.4.3	Programas de acompañamiento al emprendimiento	70
3.3	Formación de Trabajadores	71
3.3.1	Formación Profesional Integral	72
3.3.1.1	Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	73
3.3.1.2	Formación Técnica y Otros SENA	74
3.3.1.3	Articulación del SENA con la Educación Media	74
3.3.1.4	Programa de Ampliación de Cobertura	75
3.3.1.5	Contrato de aprendizaje	75
3.4	Cajas de Compensación Familiar	76
3.4.1	Prestación de servicios a los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar – CCF	78
3.4.2	Trabajadores beneficiados	78
3.4.3	Servicios prestados	81
3.4.3.1	Recreación	83
3.4.3.2	Biblioteca	84
3.4.3.3	Educación formal	85
3.4.3.4	Créditos	88
3.4.3.5	Fondo de Vivienda de Interés Social	89
3.4.3.6	Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar	89
3.4.4	Formación Continua	89
3.4.4.1	Formación Complementaria	91
3.4.4.2	Formación Virtual y Bilingüismo	93
3.4.4.3	Formación Continua de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	94
3.4.4.4	Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar	94
3.4.5	Focalización de la Formación para el Trabajo	95
3.4.5.1	Atención a población Red Unidos	97
3.4.5.2	Talentos para el Empleo	98

3.4.5.3	Jóvenes Rurales Emprendedores	101
3.4.5.4	Programa de Formación para Jóvenes Víctimas.	101
3.4.5.4.1	Estructura del Programa	102
3.4.5.4.2	Operación del Programa	102
3.4.5.4.3	Resultados del Programa	105
3.4.5.5	Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE	106
3.4.5.6	Aulas Móviles	107
3.4.6	Certificación de Competencias Laborales	108
3.4.6.1	Sistema de Normalización de Competencias Laborales	111
3.4.7	Articulación de las Demandas del Sector Productivo con la Formación Para el Trabajo	111
3.4.7.1	Locomotoras de Crecimiento y Empleo	111
3.4.7.2	Red de Tecnoparques	112
3.4.7.3	TecnoAcademia	113
3.5	SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES	113
3.5.1	Trabajadores y Empresas afiliados Administradoras de Riesgos Laborales	114
3.5.2	Asistencia Técnica	114
3.5.3	Poblaciones Vulnerables	115
3.5.4	Condiciones de Trabajo y Salud de la Población Trabajadora	116
3.5.4.1	Tasa de Accidentes Laborales	116
3.5.4.2	Tasa de Enfermedad Laboral	117
3.5.5	Reglamentación en Seguridad y Salud en el Trabajo	119
3.5.6	Proyectos de Reglamentación en Seguridad y Salud en el Trabajo	121
3.5.7	FONDO DE RIESGOS LABORALES	121
<b>4</b>	<b>PACTO 4. POR LA FORMALIZACIÓN</b>	<b>126</b>
4.1	Formalización Laboral	126
4.1.1	Ley de Formalización y Generación de empleo	127
4.1.1.1	Incentivos para generación de empleo de poblaciones focalizadas	127
4.1.2	Fortalecimiento de las organizaciones de recicladores	129
4.1.3	Cotización por periodos inferiores a un mes Decreto 2616 de 2013	130
4.1.4	Red Nacional de Formalización	130
4.1.5	Implementación Decreto 1047 de 2014	131
4.1.6	Excepciones al pago de contribuciones especiales a pre-cooperativas y cooperativas de trabajo asociado	132
4.1.7	Acuerdos de Formalización	132
4.1.8	Acciones del Sistema de Inspección Vigilancia y Control de Trabajo	135
4.1.8.1	Acciones y Fortalecimiento del Sistema de Inspección Vigilancia y Control de Trabajo	135
4.1.8.2	Intervención en sectores críticos de la economía	139
4.1.8.3	Encuentro nacional de Inspección	141
4.1.8.4	Otras Actuaciones Administrativas	141
4.1.8.5	Cobertura de Inspección	144
4.1.8.6	Unidad de Investigaciones Especiales	144
4.2	Política de Teletrabajo	145

4.3	Cooperación y Relaciones Internacionales	146
4.3.1	Trabajo interinstitucional y apoyo en reportes y negociaciones de:	147
4.3.2	Participación Y liderazgo en escenarios multilaterales del Sector Laboral	147
4.3.2.1	Cooperación Bilateral en el marco de la Red Interamericana De Administración Laboral - RIAL	148
4.3.2.2	En el marco de los Tratados De Libre Comercio	149
4.3.2.3	Gabinetes Binacionales y reuniones con países fronterizos:	149
4.3.3	Compromisos Organización Internacional del Trabajo - OIT. Comisión especial de tratamiento de conflictos ante la OIT, CETCOIT	150
4.3.4	Convenios de cooperación nacional e internacional	154
4.4	Relaciones Laborales E Inspección	155
4.4.1	Comisiones Temáticas	155
4.5	Negociación en el Sector Público	155
4.5.1	Pacto Agrario	155
4.5.2	Archivo Sindical	155
4.5.3	Observatorio de Conflictos socio laborales	156
4.5.4	Contrato Sindical	157
4.5.5	Negociación Colectiva	159
4.5.5.1	Audiencias de Conciliación	160
4.5.5.2	Sanciones	160
4.5.6	Funciones de Inspección, Vigilancia y Control Adelantadas por la Superintendencia Frente a las Cajas de Compensación Familiar	161
<b>5</b>	<b>PACTO 5. POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ</b>	<b>165</b>
5.1	Sistema de Protección para la Vejez	165
5.2	Modelo de Protección Integral en la Vejez	165
5.2.1	Sistema General de Pensiones	165
5.2.1.1	Afiliados a pensiones	167
5.2.1.2	Programa de Subsidio al Aporte para Pensión	173
5.2.1.3	Pensionados	175
5.2.1.4	Procesos de Normalización Pensional	180
5.2.1.5	Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional	181
5.3	Servicios Sociales Complementarios	182
5.3.1	Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor	182
5.3.2	Beneficios económicos periódicos – BEPS (Ministerio del Trabajo)	188
5.3.3	Convenios de Seguridad Social en materia Pensional	189
5.4	Operación de Colpensiones	193
5.4.1	Empresa (Administradora)	193
5.4.1.1	Solicitudes de prestaciones económicas	193
5.4.1.2	Atención de corrección de historias laborales	195
5.4.1.3	Cumplimiento de sentencias	196
5.4.1.4	Cumplimiento de tutelas	197
5.4.2	Fondos Administrados	197

5.4.3	Beneficios económicos periódicos – BEPS (COLPENSIONES)	201
5.4.3.1	Implementación del Modelo Operativo	202
5.4.3.2	Vinculación	203
5.4.3.3	Recaudo	204
5.4.3.4	Acceso de Madres comunitarias a los BEPS	205
5.4.3.5	Presupuesto de los Beneficios Económicos Periódicos BEP	206
5.4.3.6	Sistema de Gestión BEPS.	209
5.4.3.7	Retos en adelante	211
<b>6</b>	<b>FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>213</b>
6.1	ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL, SECTORIAL Y NACIONAL	213
6.1.1	Con “El Presidente en las Regiones”	213
6.1.2	Articulación Sectorial	213
6.1.3	Recursos VIGENCIA 2014	214
6.1.3.1	Gastos de Funcionamiento 2014	214
6.1.3.1.1	Ministerio del trabajo.	214
6.1.3.1.2	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	214
6.1.3.1.3	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	216
6.1.3.1.4	Superintendencia De Subsidio Familiar - SSF	217
6.1.3.2	Recursos de Inversión 2014	217
6.1.3.2.1	Ministerio del Trabajo	221
6.1.3.2.2	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	222
6.1.3.2.3	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.	224
	Superintendencia de Subsidio Familiar - SSF	224
6.1.4	Recursos VIGENCIA 2015 Sector Trabajo	226
6.1.4.1	Gastos de Funcionamiento 2015	227
6.1.4.1.1	Ministerio del Trabajo	227
6.1.4.1.2	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	228
6.1.4.1.3	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	228
6.1.4.1.4	Superintendencia de Subsidio Familiar - SSF	229
6.1.4.1.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE	229
6.1.4.2	Recursos de inversión 2015	229
6.1.4.2.1	Ministerio del Trabajo	229
6.1.4.2.2	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	233
6.1.4.2.3	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	234
6.1.4.2.4	Superintendencia de Subsidio Familiar - SSF	237
6.1.4.2.5	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE	238
6.1.4.3	Colpensiones – Administradora	239
6.1.5	Programa de Rendición de Cuentas.	244
6.1.6	Estrategia Anticorrupción	247
6.1.6.1	Transparencia	249
6.1.6.2	Racionalización de Trámites	250

6.1.6.3	Indicadores de Corrupción	253
6.1.7	Estrategia Gobierno en Línea Sectorial	254
6.1.8	Estrategia Cero Papel	255
6.2	ARTICULACIÓN NACIONAL	258
6.2.1	Comisión Colombiana del Océano	258
6.3	IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	259
6.4	SISTEMA DE ATENCION AL CIUDADANO	261
6.4.1	Ministerio del Trabajo	261
6.4.2	Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias – UAEOS	262
6.4.3	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	263
6.4.4	Superintendencia del Subsidio Familiar	264
6.4.5	COLPENSIONES	269
6.5	SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS	276
6.5.1	Herramientas Estadísticas	276
6.5.2	Sistemas de información	277
6.5.3	Desarrollos del Sector	278
<b>7</b>	<b>REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA</b>	<b>286</b>
7.1	Decretos	286
7.2	Resoluciones	289
7.2.1	Ministerio del Trabajo	289
7.2.2	Superintendencia del Subsidio Familiar	292
7.3	Circulares	294
7.3.1	Ministerio del Trabajo	294
7.3.2	Superintendencia del Subsidio Familiar	295
<b>8</b>	<b>BALANCE LEGISLATIVO</b>	<b>298</b>
8.1	PROYECTOS DE LEY QUE CONTINUAN SU TRÁMITE	299
8.1.1	Senado de la República	299
8.1.2	Cámara de Representantes	305
8.2	PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS	311
8.2.1	Senado de la República	311
8.2.2	Cámara de Representantes	315
8.3	PENDIENTE SANCIÓN PRESIDENCIAL	319
8.4	LEYES SANCIONADAS	320



PACTO 1.

***POR LA ERRADICACIÓN  
DEL TRABAJO INFANTIL***

## **1. PACTO POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL**

Este pacto da cumplimiento a uno de los derechos fundamentales en el trabajo, que tiene su marco jurídico internacional en los convenios sobre la Edad mínima de admisión al empleo, 1973 (número 138) y en el Convenio sobre las Peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182), es así que el accionar de este capítulo apunta a Erradicar el trabajo infantil y reducir la participación de niños, niñas y adolescentes en el mercado laboral.

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

Dentro de las acciones, adelantadas por el Ministerio del Trabajo en el proceso de eliminar el trabajo infantil y sus peores formas, durante la vigencia en referencia, se adelantaron las siguientes:

- Propuesta de mejoramiento y ajuste del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización de Trabajo Infantil (TI) y sus peores formas (PFTI) – SIRITI, en los módulos de salida y captura de la información.
- Desarrollo de actividades necesarias para el funcionamiento del SIRITI y su implementación en los entes territoriales y se desarrolla el plan de asistencia técnica para apoyar las diferentes autoridades y actores sociales en la implementación de procesos de prevención integral de Trabajo Infantil y sus Peores Formas.
- Estudio de los Sistemas de las Entidades del SNBF y se propone su conectividad al SIRITI, donde se cuenta con el visto bueno de la Oficina asesora de TIC del Ministerio.
- Elaboración del documento guía de las recomendaciones previstas en la socialización de la metodología para el desarrollo de proyectos conjuntos orientados a la prevención y erradicación del trabajo infantil en sectores críticos.
- Elaboración de documento con propuestas para el desarrollo conjunto de proyectos con el Ministerio del Trabajo y la Red de Empresarios para la Prevención y erradicación del trabajo Infantil y las Peores Formas, con énfasis en los sectores críticos.
- Acompañamiento a los procesos de implementación de la ENETI en las entidades territoriales.
- Desarrollo de acciones encaminadas a difundir y socializar el marco normativo definido en el Decreto 1092 de 2012 y participar en los diferentes foros y talleres para su socialización, de las cuales a cargo de la Subdirección de Promoción de la Organización Social ha realizado diferentes reuniones con instituciones para la validación de los acuerdos de negociación de 2013 – 2014.

Con miras al levantamiento de la línea base en los municipios focalizados por el Ministerio se adelantan acciones con el Ministerio de Minas y Energía, la Alcaldía de Ibagué, un estudio de riesgo en el sector cafetero, se aplican las encuestas denominadas "Línea base de trabajo infantil encuesta de identificación de NNAT en el número definido por el Ministerio"

## 1.2 Indicadores de Trabajo Infantil

En el marco de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH realizada por el Departamento Nacional de Estadística (DANE), se establece un módulo correspondiente a trabajo infantil el cual se aplica en el cuarto trimestre de cada año.

La Tasa de Trabajo Infantil (TTI) medida en éste módulo corresponde a la relación porcentual de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad que trabajan con respecto a la población total en este grupo de edad.

En efecto, en el año 2014 la encuesta reveló que en Colombia trabajan un total de 1.039.000 NNA, lo que corresponde a una tasa del 9.3%, evidenciando un descenso de la tasa en 0.4 puntos porcentuales con respecto al 2013 en donde la tasa era del 9.7%.

TABLA 1. TASA DE TRABAJO INFANTIL

Año	Tasa de TI	Número de NNA
<b>2011</b>	13%	1.467.440
<b>2012</b>	10.2%	1.160.000
<b>2013</b>	9.7%	1.091.000
<b>2014</b>	9.3%	1.039.000

Fuente: Ministerio del Trabajo. Cifras: DANE (2014) – GEIH – Módulo de trabajo infantil.

Así mismo, de acuerdo con los resultados del DANE, el Trabajo Infantil en el país se presenta en diferentes sectores económicos; sin embargo se puede evidenciar que el comercio encabeza la lista con un 38.2%; posteriormente le precede agricultura con un 34% y así mismo otros sectores como industria manufacturera 11.4%; servicios 6.8% y transporte 4.9%.

TABLA 2. TRABAJO INFANTIL POR SECTORES

Sector	2012	2013	2014
<b>Agricultura</b>	36.6%	34.3%	34%
<b>Comercio</b>	30.4%	34.6%	38.2%
<b>Industria manufacturera</b>	14.5%	11.4%	11.4%
<b>Servicios</b>	7.1%	7.7%	6.8%
<b>transporte</b>	5.5%	5.6%	4.9%
<b>Otros</b>	5.9%	6.1%	4.5%

Fuente: Ministerio del Trabajo. Cifras: DANE (2014) – GEIH – Módulo de trabajo infantil.



En lo que respecta a la TTI por sexo, en el cuarto trimestre de 2014 para los hombres fue 11.9% inferior en 0.6 puntos porcentuales frente a la tasa del 2013 que oscilaba en 12.5%. Para las mujeres, la tasa fue inferior correspondiendo a un 6.5 %.

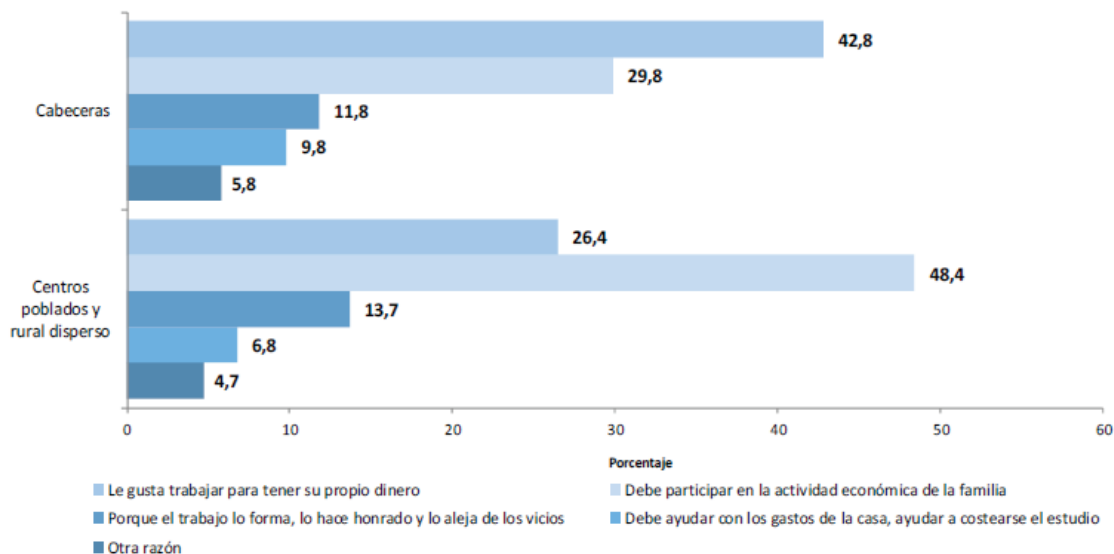
GRÁFICA 1. TASA TRABAJO INFANTIL SEGÚN SEXO



Fuente: DANE (2014) – GEIH – Módulo de trabajo infantil.

Ahora bien, de acuerdo con el mismo estudio entre las principales razones que se establecen por las cuales los NNA trabajan se encuentran:

GRÁFICA 2. RAZONES DEL TRABAJO INFANTIL



Fuente: DANE (2014) – GEIH – Módulo de trabajo infantil.

En lo que respecta a la tasa en el nivel nacional, es evidente que ciudades como Pasto tienen una TTI en ascenso que difiere de la tasa nacional que año a año ha venido descendiendo mientras que la de Nariño se ha ido incrementando, subiendo 15 puntos porcentuales en 2 años.

**TABLA 3. TRABAJO INFANTIL POR CIUDADES**

Ciudad	Tasa de Trabajo Infantil		
	2012	2013	2014
<b>Pasto</b>	6.8%	8.1%	9.3%
<b>Ibagué</b>	10.4%	10%	8.4%
<b>Sincelejo</b>	9.8%	7.3%	8.4%
<b>Bucaramanga AM</b>	9.3%	6.2%	6.4%
<b>Bogotá</b>	8.4%	6.5%	7.9%
<b>Cartagena</b>	3%	2.8%	4.0%
Manizales	<b>2.5%</b>	<b>2.1%</b>	<b>2.2%</b>
<b>Popayán</b>	2%	0.9%	2.6%
<b>23 Ciudades</b>	6.9%	5.9%	6.5%
<b>13 Ciudades</b>	7%	6%	6.6%
Total Nacional	<b>10.2%</b>	<b>9.7%</b>	<b>9.3%</b>

Fuente: DANE (2014) – GEIH – Módulo de trabajo infantil.

### 1.3 Acciones territoriales para la erradicación del trabajo infantil. (Descentralización de la Política en Territorio)

Para promover y fortalecer la prevención y erradicación del trabajo infantil en todo el territorio nacional se diseñó en el año 2014 un Programa de Asistencia Técnica (PAT) liderado por el Ministerio del Trabajo con apoyo técnico de la OIT y la colaboración de ICBF y ANSPE. El programa fue diseñado para ser desarrollado a través de metodologías presenciales y virtuales, con utilización de capacitaciones, talleres, conversatorios, dando prioridad a las necesidades manifiestas por los territorios en materia de implementación de la Política y teniendo en cuenta a los municipios de más alto riesgo de vulneración de derechos a los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) dado por la focalización que permitió a la Comisión Intersectorial contra el reclutamiento, la asignación de municipios con Comisario de familia asignado por el ICBF y a la focalización que da el sistema SIRITI en cuanto a número de NNA en PFTI, número de NNA en trabajo infantil y número de NNA en alto riesgo, posterior al cruce de información adicional remitida por la ANSPE.

El objetivo central del PAT es articular la Interinstitucionalidad y restablecer los derechos de más de 88 mil niños identificados en los municipios focalizados por el Plan. A través del PAT se cumplió, con los siguientes objetivos específicos:

- Focalizar la Asistencia Técnica en los departamentos y municipios que concentran el 32%

de los NNA identificados.

- Fortalecer las capacidades institucionales y técnicas de los CIETIS en los Departamentos y Municipios focalizados para generar procesos de gestión articulada que posibiliten la atención oportuna a los niños, niñas y adolescentes, su retiro de la situación de trabajo infantil y la disminución de riesgo de caer en peores formas, y generar el desarrollo de iniciativas ajustadas a los contextos y realidades territoriales.
- Garantizar a los NNA en situación de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil, y a sus familias el acceso a redes vinculares de apoyo y un proceso de restablecimiento de derechos que les permita superar las situación de vulnerabilidad, a través del fortalecimiento institucional a los Departamentos y Municipios
- Fortalecer los procesos de atención, mediante la utilización de lineamientos y rutas de atención dirigidos al desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil y sus peores formas, en el marco de la corresponsabilidad y orientar el desarrollo de acciones que garantizan la inclusión del enfoque diferencial de género a los programas de atención.
- Motivar el accionar de las cajas de compensación familiar y la participación en la promoción de las jornadas escolares complementarias, así como la preparación presupuestal anticipada.
- Capacitar a funcionarios públicos en herramientas para implementación de la política pública.

Los contenidos que se presentaron para dirigir y evaluar el desarrollo del proceso de asistencia técnica están basados en la normatividad internacional y nacional que requiere a los Estados en todos sus niveles territoriales.

Se desarrolló y divulgó en todo el país, un instrumento con los lineamientos para desarrollar el Programa de Asistencia Técnica Territorial PAT y orientar a los gobiernos locales sobre la forma como deben apoyar los procesos desde la convocatoria a los actores sociales pasando por el seguimiento al desarrollo y la aplicación de las diferentes temáticas preparadas con las metodologías virtuales y presenciales, hasta la evaluación y seguimiento sobre oferta de servicios, NNA registrados y en seguimiento, servicios para los niños y las familias con un enfoque de intervención (diagnóstico, prevención, tratamiento y restablecimiento de derechos).

Se trató de un esfuerzo conjunto entre el Ministerio del Trabajo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y la Organización Internacional del Trabajo, OIT, hacia la mejora de las acciones que viene desarrollando el país en el marco de la implementación de la política de prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil y la protección al joven trabajador, específicamente las acciones que llevan a cabo los territorios por parte de los gobiernos locales. Este consistió en reforzar la interinstitucionalidad nacional, departamental y local en 51 municipios de Antioquia, Valle del Cauca, Cauca, Boyaca, Arauca, Sucre, Chocó, Cundinamarca, Magdalena, Quindío, Norte de Santander y Tolima, y que concentraron el 32% de los Niños, Niñas y Adolescentes identificados, y generar acuerdos con los miembros del CETI para focalizar la

oferta y articularse para restablecer los derechos vulnerados.

En el marco del PAT, se gestionó con la OIT, un proceso de capacitación y formación virtual, a través de la herramienta SIVIFOM, el cual alcanzó un cubrimiento de 1.279 personas dentro de las cuales se resaltan, equipos de gobierno, líderes de las organizaciones sociales, inspectores de trabajo y cogestores sociales.

El PAT fue implementado entre los meses de Mayo y Diciembre de 2014, con el objetivo central de articular la interinstitucionalidad y restablecer los derechos de más de 88 mil niños identificados en los municipios focalizados por el Plan. El Plan contempló inicialmente un número de trece eventos presenciales departamentales, 51 municipios y la implementación de herramientas virtuales permanentes para la capacitación en política y SIRITI, que luego y teniendo en cuenta los resultados y la invitación a los territorios a participar se llegó a 17 departamentos (además de los anteriores Huila, Amazonas, Meta, Risaralda, Florencia), 110 municipios y más de 1.000 personas capacitadas de toda la institucionalidad departamental y local, los CIETI y los gobiernos locales articulados para presentar ofertas de servicios (como servicios de educación, salud y nutrición, uso creativo del tiempo libre, atención psicosocial, generación de ingresos, servicios integrales para la familia, entre otros), gestionar cruces de información, implementar acciones de restablecimiento de derechos, registrar en el sistema y presentar resultados, sobre los cuales se está recibiendo información que a la vez está siendo consolidada.

En el mismo marco, el Ministerio del Trabajo, como entidad líder de la Política Pública de Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil, es el encargado de administrar y gestionar los usuarios del sistema de información y gestionar acciones de edición, búsqueda y eliminación de usuarios y de organizaciones; administra las funciones, herramientas, accesos generales y salidas del sistema en el marco de las decisiones de políticas coyunturales. Da lineamientos técnicos y funcionales de uso del sistema a todos aquellos actores que lo nutren, definiendo la lógica y el alcance del mismo y sus instrumentos, insumos e impactos. Con el fin de tener un proceso integrado de implementación de la política se constituyó en componente integral del PLAN DE ASISTENCIA TECNICA PAT 2014-2015, la capacitación virtual previa solicitud a gobernaciones y alcaldes para nombrar a dos personas encargadas del manejo de la plataforma en territorio, promover el registro directo de información y cargar masivamente la información en el SIRITI.

La respuesta de este aporte en el PAT permitió ascender en capacitación a 445 municipios y 1.092 funcionarios públicos y particulares en el manejo de la herramienta SIRITI.

De otra parte, La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, en cumplimiento de su misión, promueve y fomenta la asociatividad solidaria en todo el territorio colombiano divulgando los principios, valores y empresariedad. Lo anterior lo adelanta a través de la gestión y ejecución de proyectos de inversión misional, en los cuales para la vigencia 2015 se estableció en los documentos contractuales incluir en las jornadas de capacitación el componente de erradicación del trabajo infantil en las organizaciones, con el fin de realizar jornadas de prevención.

#### **1.4 Acciones de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo Infantil.**

Dentro de las acciones de inspección, vigilancia y control frente al trabajo infantil, se encuentran las solicitudes de autorización de trabajo de niños niñas y adolescentes, las autorizaciones concedidas, negadas y revocadas, así como las visitas de verificación de las condiciones de trabajo. A continuación se encuentra la información discriminada por grupo de adolescentes y de niños y niñas:

**TABLA 4. INFORMACIÓN DE ADOLESCENTES**

Ley 1098 DE 2006 – Infancia y adolescencia	Junio- Diciembre 2014		Enero a Mayo de 2015	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Número de solicitudes</b>	1.479	2.784	1.016	865
<b>Número de autorizaciones concedidas</b>	1.273	2.681	884	819
<b>Número de autorizaciones negadas</b>	206	102	132	46
<b>Numero de autorizaciones revocadas</b>	15	14	58	36
<b>Número de visitas de verificación de condiciones de trabajo y la seguridad de adolescente trabajador</b>	466	385	479	444

Fuente Direcciones Territoriales

**TABLA 5. INFORMACIÓN DE NIÑOS**

Ley 1098 DE 2006 – Infancia y adolescencia	Junio- Diciembre 2014		Enero a Mayo de 2015	
	Niño	Niña	Niño	Niña
<b>Número de solicitudes de autorización</b>	52	50	32	16
<b>Número de autorizaciones concedidas en actividades Artísticas</b>	26	27	23	15
<b>Número de autorizaciones concedidas en actividades Culturales</b>	6	20	0	0
<b>Número de autorizaciones concedidas en actividades Recreativas</b>	0	0	1	0
<b>Número de autorizaciones concedidas en actividades Deportivas</b>	4	1	6	0
<b>Número de autorizaciones negadas</b>	15	2	2	1
<b>Numero de autorizaciones revocadas</b>	0	0	0	0
<b>Número de visitas de verificación de condiciones de trabajo y la seguridad del niño o niña autorizado</b>	22	17	45	22

Fuente Ministerio del Trabajo - Direcciones Territoriales

## 1.5 Comités de Trabajo Infantil y Peores Formas

En el marco del Decreto 859 de 1995, se creó el Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil, liderado y coordinado por el Ministerio del Trabajo. Todas las decisiones y determinaciones en la materia son tomadas y aprobadas desde este comité. Así mismo, a nivel departamental y local a la fecha están conformados Comités de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador en los 32 departamentos del país, también están conformados y funcionando 657 Comités Interinstitucionales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador CIETI a nivel municipal, de los cuales en el último año fueron conformados 15. De la misma manera están funcionando en otros 85 municipios Mesas de Infancia y Adolescencia en las cuales se trata el tema de prevención y Erradicación del trabajo infantil. En el siguiente cuadro se resume la conformación de los Comités Interinstitucionales de prevención y erradicación de trabajo infantil y protección del joven trabajador a nivel territorial y de otras instancias municipales donde igualmente se trata el tema.

**TABLA 6. TIPOS DE CIETI**

Tipo de CIETI	Cantidad
<b>CIETIS Municipales</b>	<b>657</b>
<b>Mesas de Infancia y adolescencia MIA Municipales</b>	<b>85</b>
<b>CIETIS Departamentales</b>	<b>31</b>
<b>Total</b>	<b>773</b>

Fuente: Subdirección de Protección Laboral - Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo Ministerio del Trabajo

De otra parte, por Resolución 3256 de 2012 reglamentaria de la Ley 1336 de 2012, este Ministerio ejerce la presidencia del Comité Nacional Interinstitucional para la Ejecución de la Política Pública de Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes ESCNNA. Durante el último años se realizaron dos y se está construyendo la política pública sobre el tema para lo cual se han realizado cinco reuniones.

Igualmente, el Ministerio del Trabajo como entidad rectora de la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil asiste a la “Comisión Intersectorial para la prevención del reclutamiento, la utilización y la explotación sexual de niños, niñas, adolescentes y jóvenes por grupos organizados al margen de la ley y otros grupos delictivos”, la cual está en cabeza de la Vicepresidencia de la República, por lo tanto, ellos realizan seguimiento y toman acciones encaminadas a la prevención y restablecimiento de derechos de los menores de edad reclutados y canalizan las acciones de restablecimiento hacia las entidades competentes.

## 1.6 Alianzas Público – Privadas para la erradicación del trabajo infantil.

### 1.6.1 Conformación de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil

Uno de los pilares fundamentales para una efectiva estrategia para prevenir y erradicar el trabajo infantil en Colombia es la articulación de esfuerzos con el sector privado. En este sentido, la acción organizada del sector privado en alianza con el estado se hace posible a través de las políticas de responsabilidad social empresarial (RSE) de las empresas en dos vías: a. Garantizando que sus cadenas de valor/suministro estén libres de trabajo infantil; b. Incluyendo en sus políticas de RSE la prevención y erradicación del Trabajo Infantil, lo que podrá incidir territorialmente al articular estas políticas con las estrategias del Estado.

Además, el Plan Nacional de Desarrollo, establece en el literal 1.6 del capítulo 4 – Formación en capital humano, la importancia de aunar esfuerzos con el sector privado en materia de trabajo infantil, expresando que es determinante “estructurar acciones con la participación del Estado y el sector privado para generar una transformación cultural en la familia y la sociedad en la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador”

El Ministerio del Trabajo ha considerado como uno de sus principales objetivos avanzar con mayor decisión en la prevención y erradicar el trabajo infantil, un desafío que supone un trabajo coordinado y constante con el sector privado. En este sentido, se vienen diseñando estrategias para convocar a los empresarios a que de la mano del Estado Colombiano, y con base en las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, se desarrollen acciones concretas que permitan reducir las actuales tasas de trabajo infantil en el país.

De ésta manera, el Ministerio del Trabajo con el apoyo de Pacto Global Colombia (mesa del principio N°5) y de la mano de 14 empresas de diferentes sectores económicos, conformó en Diciembre del 2014 la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, una iniciativa de Participación Público – Privada en la cual las empresas podrán compartir buenas prácticas y diseñar estrategias que permitan erradicar progresivamente el trabajo infantil tanto en sus cadenas de abastecimiento o suministro como en el área de influencia de sus operaciones. El pasado 12 de junio de 2015 se adhirieron a ésta iniciativa 21 empresas más.

Su objetivo general es contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas en las empresas, su cadena de abastecimiento o suministro y área de influencia, y proteger a los adolescentes trabajadores en régimen de protección especial.

Objetivos Específicos:

- Diseñar e implementar una estrategia de capacitación y socialización en la problemática del trabajo infantil en Colombia.
- Diseñar e implementar programas y proyectos con participación Público – Privada orientados a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, y a la protección de los jóvenes trabajadores.
- Difundir las buenas prácticas emprendidas por las empresas miembros de la RED a favor de la prevención y erradicación del trabajo infantil.

- Fortalecer la implementación de políticas públicas relacionadas con la erradicación del trabajo infantil en el país.

#### Participantes y Roles

- Ministerio del Trabajo – Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo: Promotor de la RED, encargado de la Dirección Técnica de la misma apoyando y liderando procesos de capacitación a las empresas miembros de la RED en prevención y erradicación del Trabajo Infantil para que estas a su vez capaciten y socialicen la problemática del trabajo infantil en su interior, en sus cadenas de abastecimiento o suministro y en el área de influencia de sus operaciones.
- Pacto Global Colombia - Subdirección de Apoyo Logístico y de Convocatoria: Se encarga de convocar a las reuniones de seguimiento de la RED, proporcionando adicionalmente los recursos físicos requeridos para realizar las reuniones.
- Aliados estratégicos – Aliados estratégicos que tendrán un rol enfocado a la cooperación con los miembros de la RED para el desarrollo de programas y proyectos con participación Público – Privada orientados a la erradicación del trabajo infantil.
- Empresas miembros de la RED: Inicialmente se comprometerán con el cumplimiento de unas metas enfocadas al autodiagnóstico del riesgo de trabajo infantil para la empresa, la elaboración de un mapa de riesgos y la ejecución de unos planes de capacitación y sensibilización de trabajo infantil. Se pretende adicionalmente que hagan parte del desarrollo de programas y proyectos con participación Público – Privada orientados a la erradicación del trabajo infantil.
- Empresas que constituyen la RED:
  - Telefónica - Movistar
  - Pacific Rubiales
  - Mineros S.A.
  - THX Energy.
  - Aviatour S.A.
  - Codensa-Emgesa
  - CAFAM
  - COMPENSAR
  - Ecopetrol
  - Petrocombustión
  - Asocaña
  - Asocolflores
  - Grupo Argos
  - Sator
  - Ayura S.A.S
  - Celsia S.A. E.S.P
  - Banco Colpatría Multibanca Colpatría S.A.
  - Continental Gold Colombia



- o Empresa de Energía del Pacífico EPSA E.S.P.
- o Flores Atlas S.A.S
- o Flores De Bojacá SAS
- o Flores De Tenjo SAS Ci
- o Flores El Capiro SAS
- o Flores El Rebaño SAS
- o Flores Las Acacias
- o Flores Sagaró S.A
- o Agroindustrias Riofrio S.A.S
- o Jardines De La Cuesta S.A.S.
- o Jardines Del Portal S.A.S.
- o Jardines Del Rosal S.A.S.
- o Jardines Del Sol S.A.S
- o Jardines De San Nicolás S.A.S
- o Mg Consultores S.A.S
- o Wayuu Flowers S.A.S.Ecopetrol
- o Petrocombustión
- o Asocaña
- o Asocolflores
- o Grupo Argos
- o Sator
- o Ayura S.A.S
- o Celsia S.A. E.S.P
- o Banco Colpatria Multibanca Colpatria S.A.
- o Continental Gold Colombia
- o Empresa de Energía del Pacífico EPSA E.S.P.
- o Flores Atlas S.A.S
- o Flores De Bojacá SAS
- o Flores De Tenjo SAS Ci
- o Flores El Capiro SAS
- o Flores El Rebaño SAS
- o Flores Las Acacias
- o Flores Sagaró S.A
- o Agroindustrias Riofrio S.A.S
- o Jardines De La Cuesta S.A.S.
- o Jardines Del Portal S.A.S.
- o Jardines Del Rosal S.A.S.
- o Jardines Del Sol S.A.S
- o Jardines De San Nicolás S.A.S
- o Mg Consultores S.A.S
- o Wayuu Flowers S.A.S.

- Aliados estratégicos que hacen parte de la RED:
  - ANDI
  - CREO
  - Florverde
  - Fundación del Área Andina
  - Compuredes S.A
  - Gobernación de Cundinamarca
  - TRUST Consultores en Construcción de Confianza Ltda.

### 1.6.2 Establecimiento de acuerdos de entendimiento con las cámaras binacionales

Desde el 2013 el Ministerio del Trabajo ha desarrollado una serie de acuerdos de entendimiento con las cámaras binacionales con el propósito de afianzar las estrategias de prevención y erradicación de Trabajo Infantil. De esta manera, a la fecha se han firmado tres acuerdos respectivamente con: la Cámara de Comercio Colombo Canadiense, la Cámara de Comercio Colombo Británica y la Cámara Colombia India de Comercio e Industria, en los cuales se establecen una serie de compromisos como:

- Aunar esfuerzos y promover acciones de inversión social coordinadas para prevenir y erradicar el trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, en los municipios donde realizan actividades las empresas vinculadas a la Cámara Comercio Colombo-Británica.
- Impulsar la formulación e implementación de proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de las familias en los municipios donde realizan actividades las empresas que se encuentran vinculadas a la Cámara de Comercio Colombo-Británica.
- Promover en las empresas vinculadas a la Cámara de Comercio Colombo–Británica, la inclusión de estrategias para la prevención y erradicación del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, como parte de su política de responsabilidad social empresarial.
- Apoyar el seguimiento a la ejecución de proyectos, identificando y desarrollando buenas prácticas y aprendizajes para la prevención y la erradicación efectiva del trabajo infantil, especialmente sus peores formas y compartirlas con las empresas del sector y otros interesados.
- Compartir información sobre los municipios de operación de las empresas vinculadas a la Cámara de Comercio Colombo–Británica para lograr una mejor articulación de las acciones tendientes a lograr los objetivos de erradicación del trabajo infantil.
- Promover el desarrollo de instancias y estrategias para innovar y mejorar la calidad de las intervenciones de las empresas vinculadas a la Cámara de Comercio Colombo Británica, para la erradicación del trabajo infantil.
- Promover entre las partes que suscriban el presente Acuerdo, las alcaldías y las gobernaciones de los municipios y departamentos de influencia de las empresas vinculadas a la Cámara

de Comercio Colombo-Británica, que los proyectos y las estrategias sean integrales y cuantificables, e incidan en el desarrollo sostenible de los municipios donde operan dichas empresas.

- Impulsar la realización de estudios, investigaciones, publicaciones, foros y cualquier actividad que aporte a la construcción de conocimiento para mejorar los resultados de esta iniciativa.
- Compartir la gestión realizada, a través de informes.



PACTO 2.

***POR EL EMPLEO COMO  
SERVICIO PÚBLICO***

## **PACTO 2. POR EL EMPLEO COMO SERVICIO PÚBLICO**

El trabajo como derecho fundamental tiene especial protección del Estado y para este Gobierno su promoción deberá realizarse bajo la perspectiva del empleo como un servicio público, de esta forma se pretende disminuir la tasa de desempleo nacional para el 2018; aportando en consecuencia al componente de la creación de empleos decentes, y en cuestiones como salarios, ausencia de precarización, seguridad temporal del empleo, barreras de acceso como la exigencia de la libreta militar o del bachillerato para acceder al SENA. Este Pacto, a su vez, se fundamenta en el Pacto Mundial por el Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009, que forma parte integrante de esta iniciativa<sup>1</sup>.

Pretende en consecuencia con su accionar a contar con mercados laborales sólidos y adaptables que promuevan la inclusión en igualdad de condiciones para toda la población de acuerdo a sus capacidades y que reconozcan las particularidades locales frente a la especialización de la oferta, permitiendo así el desarrollo económico y social de las regiones en mejores condiciones de equidad, con énfasis territoriales y poblacionales. Los primeros, para atender de forma diferencial los departamentos o municipios que presenten las más altas tasas de desempleo. Los segundos, poblacionales, para atender de forma prioritaria las poblaciones que más lo requieran como jóvenes, mujeres, personas en condición de discapacidad o víctimas de conflicto, entre otras poblaciones vulnerables.

### **2.1 Políticas de Empleo.**

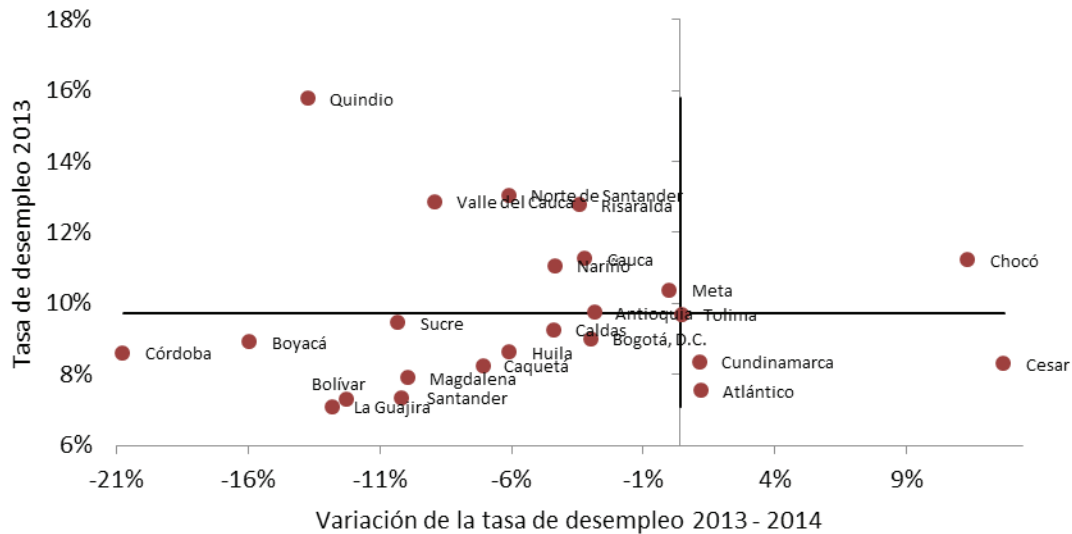
El país ha mostrado grandes avances en el mercado laboral a través de diferentes intervenciones relacionadas con la promoción de la empleabilidad, el emprendimiento y la generación de ingresos. Estos resultados se evidencian en la disminución de las restricciones para la generación de empleo, el aumento en la calidad de los trabajos y en general, en la disminución del desempleo.

En cuanto a las principales ciudades, es importante resaltar que en 2014 solo cinco ciudades registran una tasa de desempleo inferior de la media nacional (para 2014 fue del 9,1), demostrando así la gran disparidad a escala nacional. Estas ciudades ó áreas metropolitanas fueron: Barranquilla-Soledad (7,9%), Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca (8,2%), Cartagena (8,2%), Bogotá (8,7%) y Montería (8,8%)

Como se observa en el gráfico 3, 19 de los 24 departamentos, para los cuales se dispone de información, disminuyeron la tasa de desempleo entre 2013 y 2014. Los departamentos de Quindío (-2.32 p.p.), Córdoba (-1.8 p.p.) y Boyacá (-1.45 p.p.) lograron disminuir su tasa de desempleo en una mayor proporción, frente a los demás departamentos. Mientras que Chocó (1,2 p.p.) y Cesar (1 p.p.) presentaron los aumentos más significativos.

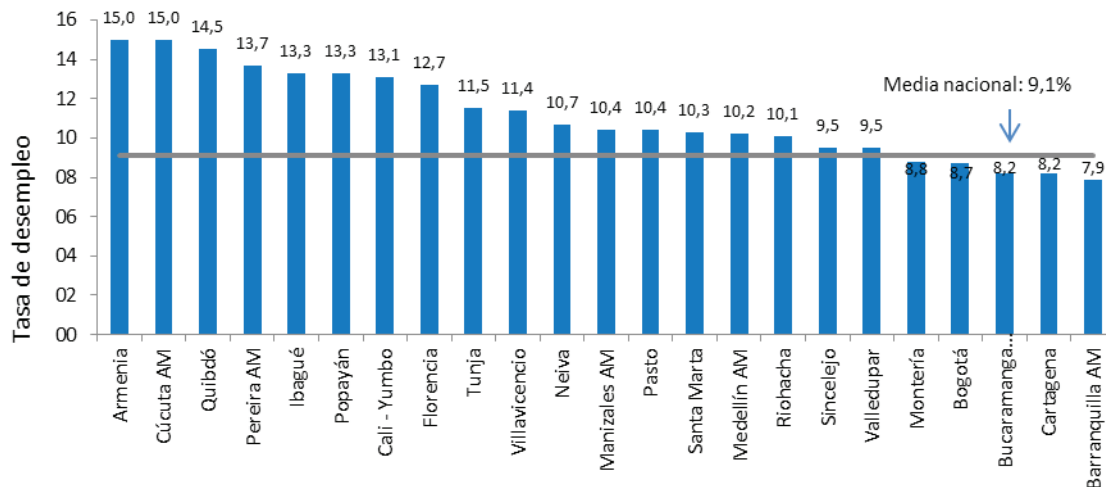
<sup>1</sup> Pacto Mundial por el Empleo, Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2009

**GRÁFICO 3. DESEMPLEO DEPARTAMENTAL: NIVEL 2013 VERSUS VARIACIÓN, 2013-2014**



Fuente: DANE.

**GRÁFICO 4. TASA DE DESEMPLEO, 23 PRINCIPALES CIUDADES Y ÁREAS METROPOLITANAS, 2014**



Fuente: DANE.

Con el objeto de reducir el desempleo y la informalidad, dentro de las estrategias de promoción de la empleabilidad, el fomento al emprendimiento y la generación de ingresos implementadas por el Gobierno nacional, se encuentra el programa para la Formación Profesional Integral ofrecida por el SENA a través de la figura de aprendices<sup>2</sup>. En 2014, se formaron un total de 6.821.779 aprendices<sup>3</sup> en el SENA, cuya mayor concentración de beneficiarios se localizó en Bogotá

<sup>2</sup> La modalidad de Aprendices del SENA permite a los colombianos además de tener acceso a la formación en temas de interés, acceder a convocatorias especiales, programas de bienestar, contratos de aprendizajes, entre otros.

<sup>3</sup> Los Aprendices del SENA permite a los colombianos además de tener acceso a la formación en temas de interés, pueden acceder a convocatorias especiales, programas de bienestar, contratos de aprendizajes, entre otros.

(860.815), Antioquia (704.654) y Atlántico (560.729).

### 2.1.1 Políticas Activas de Empleo

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

Con el fin de identificar las características de ciertos grupos poblacionales e implementar estrategias para su apropiada inserción laboral, se adelantaron estudios sobre la población afrodescendiente habitante en las zonas urbanas de la costa pacífica donde además se definieron líneas de intervención concreta. De otra parte, se fortaleció la capacidad del Servicio Público de Empleo para atender de forma diferencial a población con discapacidad.

Con respecto a la población joven se identificaron las principales barreras a su inserción laboral y se inició la implementación de mecanismos para contrarrestar o eliminar algunas de ellas. Además de la oferta formativa del SENA y de las demás instituciones que brindan formación para el trabajo y el desarrollo humano, está en marcha el programa “Talentos para el Empleo” el cual ha otorgado aproximadamente 13 Mil becas para que desempleados y población vulnerable accedan a cursos cortos y mejoren su posibilidad de conseguir un trabajo estable y bien remunerado.

Además, con el fin de apoyar la inserción laboral de los jóvenes se inició la implementación del programa “40.000 Primeros Empleos”, cuyo objetivo es eliminar la falta de experiencia como principal barrera a la vinculación laboral de esta población, ofreciéndole al empleador financiar los primeros 6 meses de vinculación laboral de los jóvenes, si este se compromete a contratarlos por otros 6 meses más.

Es importante destacar que Talentos para el Empleo y 40.000 Primeros Empleos se implementan a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, enriqueciendo la variedad de servicios que ofrecen a la población y motivando a personas y empresas, a conocer y acceder al Servicio Público de Empleo.

Por otro lado, se consolidan los resultados de proyectos de políticas activas de mercado de trabajo a nivel nacional, regional y local, junto con la definición de los lineamientos para la inserción al mercado de trabajo de poblaciones especiales y víctimas del conflicto armado para población en condición de discapacidad en conjunto con la Unidad del SPE.

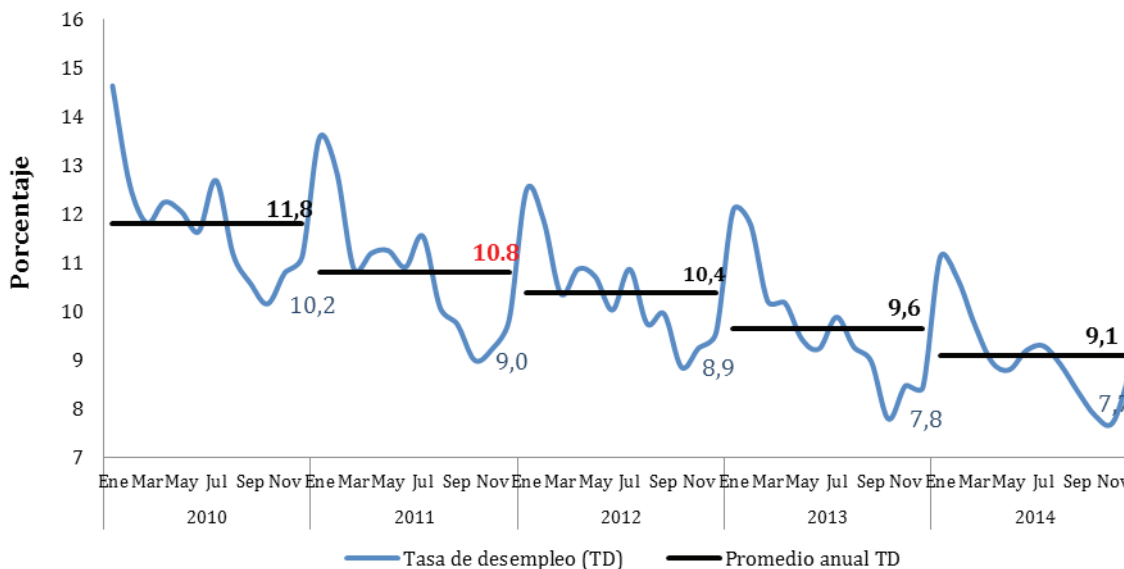
Se brinda asistencia técnica para la formulación, implementación y seguimiento de políticas activas para el mercado de trabajo en diferentes instancias y niveles de gobierno junto con la formulación y seguimiento de proyectos y acciones en pro de mejorar las condiciones de empleo de las regiones

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

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

Durante los últimos años la tasa de desempleo ha disminuido constantemente alcanzando registros históricos. La tasa de desempleo para el año 2014 fue de 9,1%, la más baja registrada desde 2001. En promedio en el último trimestre de 2014 se pasó la barrera de los 22 millones de ocupados. En el gráfico 5, se observa la reducción de la tasa de desempleo anual en 2,7 p.p. durante el cuatrienio, situación propiciada por la implementación de medidas como los estímulos económicos y deducciones tributarias a las empresas para la formalización de los trabajadores dadas a partir de la Ley 1429 de 2010 de formalización y generación de empleo; la implementación del Servicio Público de Empleo el cual, para el 2014, registró 415 mil vacantes; medidas que promueven la formalización de los trabajadores colombianos, el fortalecimiento del sistema de subsidio familiar y de formación para el trabajo, entre otros; así como la implementación del Mecanismo de Protección al Cesante, al cual, para febrero de 2015, se han postulado 66 mil 524 cesantes, de los cuales 56 mil 874 fueron aprobados.

**GRÁFICO 5 TASA DE DESEMPLEO NACIONAL**



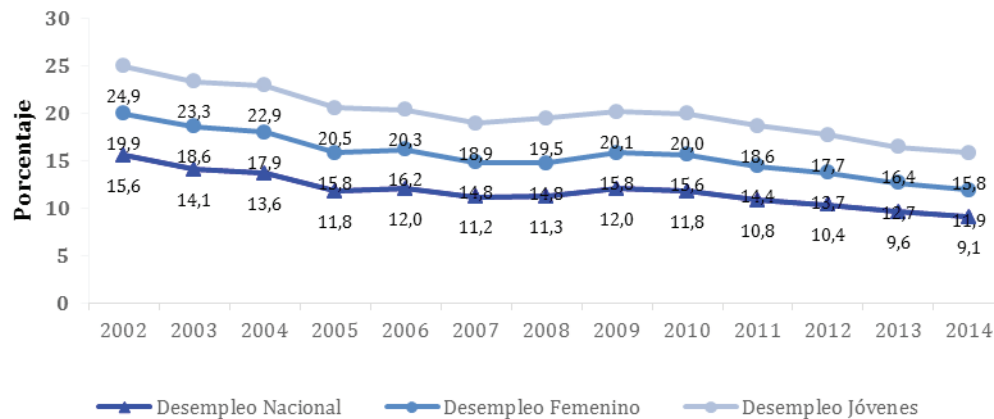
Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

La tasa de desempleo de mujeres y jóvenes ha disminuido progresivamente, al igual que la tasa nacional. La convergencia entre estas tasas indica una reducción de las brechas de desempleo, entre la población que históricamente ha tenido más dificultad para conseguirlo. A pesar de que la



brecha sigue existiendo, entre 2010 y 2014, el desempleo de jóvenes se redujo en 4,2 p.p. y el de mujeres en 3,7 p.p., frente a una reducción de 2,7 p.p. a nivel nacional, lo que evidencia que las tasas de estos grupos poblacionales disminuyen a un ritmo mayor que la tasa nacional, logrando una reducción de la brecha existente.

**GRÁFICO 6. TASA DE DESEMPLEO MUJERES Y JÓVENES**



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Es importante mencionar que la velocidad a la que disminuye el desempleo en mujeres es mayor que la de los hombres, aunque todavía se presenta una brecha entre las tasas según géneros. Para 2014, se registró una diferencia entre las tasas de desempleo masculino y femenino de 4,9 p.p., menor a la reportada en 2013, cuando fue de 5,3 p.p. Por lo tanto, además de seguir fortaleciendo y promoviendo estrategias que conduzcan a la disminución del desempleo juvenil en el país, el cierre de la brecha de géneros para la tasa de desempleo se convierte en uno de los mayores desafíos del país a futuro.

Es importante mencionar que en el programa Agencias de gestión y colocación de empleo, durante los meses de Julio de 2014 y abril de 2015, las Cajas de Compensación Familiar registraron 33.232 empresas y realizaron la gestión de colocación de empleo para 38.225 personas. Se registraron 410.394 hojas de vida en la ruta de empleabilidad, como se observa en la siguiente tabla:

**TABLA 7 PROGRAMA DE AGENCIA DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO**

Colocaciones laborales	2014 – II semestre	2015- abril	Total
<b>Empresas Registradas en la Agencia</b>	18.637	14.595	33.232
<b>Hojas de Vida Registradas en la Agencia</b>	210.860	199.534	410.394
<b>Personas Colocadas Laboralmente</b>	21.070	17.155	38.225

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

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

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ha asumido el reto del fomento a la cultura emprendedora, es decir impulsar con capital semilla, las ideas y acciones orientadas a generar riqueza a través de la conformación de Unidades Productivas o iniciativas empresariales, rentables y sostenibles en el tiempo, desarrolladas por aprendices SENA o asociaciones entre aprendices SENA, practicantes universitarios o profesionales, para responder así a los nuevos desafíos que se presentan en un mundo globalizado, que requiere aumentar el empresarismo como forma de trabajo productivo y generación de empleo para los colombianos.

Durante el año 2014, el SENA se convirtió en el protagonista principal de la Mesa Nacional de Emprendimiento, en la cual lidera el componente Técnico de Emprendimiento por Necesidad y está comprometido con la construcción de lineamientos y políticas del orden nacional, con el fomento a la cultura y mentalidad emprendedora, la orientación de ideas de negocios, la creación de empresas y el fortalecimiento empresarial. Es así como El Fondo Emprender dio apertura a 31 convocatorias tanto regionales como nacionales, proporcionando una importante dinámica en la colocación de recursos financieros y diversificación de la población a atender.

A continuación se pueden visualizar los resultados obtenidos en la vigencia 2014 y el periodo julio 2014 – mayo 2015:

TABLA 8 EJECUCIÓN FONDO EMPRENDER

Fondo Emprender	2014	Julio 2014 -Junio 2015
<b>Empresas promovidas por el Fondo Emprender</b>	455	854
<b>Empleos generados en empresas promovidas por el Fondo Emprender</b>	2.561	4.864

Fuente: SENA Dirección de Empleo y Trabajo.

### 2.1.1.3 Reconocimientos Económicos FOSFEC

En el periodo comprendido entre el 1 de julio del año 2014 y 30 de abril de 2015, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de aportes a la salud de 62.559 personas, a pensión de 62.731 personas y a 41.249 personas el pago de cuota monetaria.

**TABLA 9 PAGOS APORTES EN SALUD, PENSIÓN Y CUOTA MONETARIA**

Tipo de aporte		2014 – II semestre		2015- Abril		Total	
		Cant.	Valor	Cant.	Valor	Cant.	Valor
<b>Beneficiarios</b>	<b>Pago</b>	35.442	9.430.356	27.117	10.068.411	62.559	19.498.767
<b>Aportes en Salud</b>							
<b>Beneficiarios</b>	<b>Pago</b>	35.720	12.137.676	27.011	12.488.302	62.731	24.625.978
<b>Aportes en Pensión</b>							
<b>Beneficiarios</b>	<b>Pago</b>	23.626	3.332.743	17.623	3.364.042	41.249	6.696.785
<b>Aportes en Cuota Monetaria</b>							

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

#### 2.1.1.4 Programa de Capacitación para la Inserción Laboral

Las Cajas de Compensación Familiar en el segundo semestre del año 2014 capacitaron a 64.104 cesantes y en los cuatro primeros meses del 2015 han capacitado 24.324 personas

**TABLA 10 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA INSERCIÓN LABORAL**

Capacitación Fosfec	2014 – II semestre	2015- Abril	Total
<b>Cesantes capacitados e inscritos en el Fosfec</b>	64.104	24.324	88.428

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

#### 2.1.1.5 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 desde su creación. Durante el periodo comprendido entre julio de 2014 y junio de 2015 se ha dado continuidad a estrategias que han permitido aportar al desarrollo sostenible con impacto directo sobre las Cooperativas, Fondos de Empleados, Asociaciones Mutuales, Corporaciones, Fundaciones, Federaciones, Voluntariado y Asociaciones y la comunidad en general.

Para el desarrollo de las acciones se han implementado y fortalecido dos estrategias:

- El trabajo de posicionamiento de la entidad y del sector solidario:

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

En el caso de la primera estrategia de trabajo de posicionamiento de la entidad y el sector solidario, durante el segundo semestre del 2014 la Unidad Administrativa trabajó en las mesas de construcción del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 en donde se planteó la necesidad de implementar nuevos enfoques, centrados en el desarrollo humano y la potencialización de las capacidades de las personas; en donde la asociatividad solidaria tiene un panorama fértil y sin duda necesario para abordar los nuevos tiempos.

Los modelos asociativos solidarios se distinguen porque las comunidades suman esfuerzos para la solución de sus problemáticas y obtienen logros comunes que aportan al mejoramiento de su calidad de vida. Estos modelos se basan en los principios y valores solidarios, como la ayuda mutua, la solidaridad, el respeto, la democracia y la libre adhesión, entre otros, y representan una alternativa viable para que las comunidades sean sujetos y actores de su propio desarrollo.

Fruto de lo anterior la asociatividad solidaria en el nuevo plan de desarrollo se plantea como una estrategia que permita la reconstrucción cierta del tejido social, la generación de ingresos sostenibles, el empleo digno y la promoción de nuevas empresas, en búsqueda de una paz estable y duradera.

El sector, según estadísticas del Registro Único Socio Empresarial RUES, está conformado por más de 225 mil organizaciones que vinculan directamente a cerca 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.

En el primer semestre de 2015 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 11 ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO (ESALES) ACTIVAS POR TIPO DE ORGANIZACIÓN

Organización Jurídica	Matrícula activa
<b>Asociaciones Agropecuarias y Campesinas Nacionales y no Nacionales</b>	9.132
<b>Asociaciones Mutuales</b>	2.697
<b>Corporaciones</b>	68.851
<b>Entidades de Naturaleza Cooperativa</b>	26.596
<b>Fondo de Empleados</b>	2.006
<b>Fundaciones</b>	25.112
<b>Instituciones auxiliares del Cooperativismo</b>	131
<b>Las demás organizaciones civiles, corporaciones, fundaciones</b>	90.499
<b>Total</b>	<b>225.024</b>

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - Registro Único de Entidades Solidarias  
 – RUES, fecha de corte 30 de abril de 2015.

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.

En el desarrollo de la segunda estrategia, de la transversalidad como concepto fundamental para la suma de capacidades y el emprendimiento, la entidad definió los indicadores, mediante los cuales le aportará al Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, a través de la gestión transversal y territorial, así:

**TABLA 12 PRINCIPALES METAS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

Indicadores	Línea base	Meta cuatrienio	Meta 2015	Avance 2015	Meta 2016	Meta 2017	Meta 2018
<b>Número de nuevas organizaciones de economía solidaria registradas.</b>	791	3.200	800	352	800	800	800
<b>Personas capacitadas en curso básico de economía solidaria</b>	130.443	230.443	155.443	140.293	180.443	205.443	230.443
<b>Empleos reportados por las organizaciones solidarias con registro vigente en cámara de comercio.</b>	176.000	216.000	186.000	194.467	196.000	206.000	216.000

Fuente: Elaboración Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, datos Rues 30 de abril de 2015.

Paralelamente, la Unidad realizó en las vigencias 2014-2015 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 participa activamente en la Comisión Intersectorial de la Red Unidos, que reúne a las entidades gubernamentales con oferta específica para población en pobreza extrema. Como resultado de esta articulación interinstitucional se han sensibilizado a 2.523 personas vinculadas a la Red UNIDOS a través de la Promoción del modelo asociativo solidario. En procesos desarrollados de creación y fortalecimiento de organizaciones solidarias durante el 2014, el 24,7% son personas pertenecientes a la Red Unidos (759/3.062 personas).

- La empresariedad como fundamento técnico de los procesos de fomento y fortalecimiento de organizaciones solidarias.
- Desarrollo de alianza público privada para el fortalecimiento de organizaciones de pescadores en Taganga y Golfo del Morrosquillo, lo anterior de manera conjunta con Anadarko, la AUNAP y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- Convenio marco de asociación con la Federación Nacional de Ganaderos –FEDEGAN, para el fortalecimiento de organizaciones solidarias de ganaderos.
- Participación articulada con el Ministerio de Trabajo en el desarrollo de agro encuentros y encuentros regionales en el territorio nacional.
- Convenio de asociación suscrito con la Asociación Colombiana de Esfuerzos Voluntarios –ACEV vinculada a IAVE Internacional, para la promoción y fortalecimiento del Voluntariado Nacional.
- Turismo Comunitario, en articulación con el Viceministerio de Turismo, la Unidad está adelantando con los actores de las comunidades procesos de orientación, capacitación y asistencia técnica en procesos de conformación y desarrollo socio empresarial de organizaciones solidarias (cooperativas, asociaciones entre otras), como parte inicial de la planificación de los emprendimientos de turismo comunitario.
- Ecoturismo, en articulación con la Unidad de Parques Nacionales Naturales de Colombia y su Programa de Ecoturismo comunitario, la Unidad está adelantando con los actores de las comunidades procesos de orientación, capacitación y asistencia técnica en procesos de conformación y desarrollo socio empresarial de organizaciones solidarias (cooperativas, asociaciones entre otras), como parte integral de la planificación para el manejo de áreas protegidas. Durante el primer semestre de 2015 se renovó convenio marco con la Unidad de Parques Nacionales, por dos años más.
- Artesanías, en articulación con el Programa de Propiedad Intelectual de Artesanías de Colombia y con el propósito de fortalecer la innovación y comercialización de las artesanías emblemáticas para su posicionamiento en el mercado nacional e internacional, la Unidad está adelantando con los actores de las comunidades procesos de orientación, capacitación y asistencia técnica en procesos de conformación y desarrollo socio empresarial de organizaciones solidarias (cooperativas, asociaciones entre otras), como parte integral de la gestión de las marcas colectivas, las denominaciones de origen y el acceso a canales de comercialización

El Fortalecimiento de la empresariedad se ha realizado 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. En el periodo que da cuenta este informe, la Unidad ha realizado 3 jornadas de emprendimiento y asociatividad comunal en articulación con el

SENA sensibilizando a más de 230 líderes comunales del país y participación en 9 eventos nacionales en donde se dio a conocer las bondades del sector solidario y su importancia en el desarrollo local.

- 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 600 organizaciones solidarias y 80 están en proceso de fortalecimiento.
- Durante la vigencia 2014 se formuló el proyecto de negocios inclusivos que se definen como una estrategia que permite la creación de valor para todos al incluir a personas de bajos ingresos como clientes, por el lado de la demanda y; como empleados, productores y propietarios de negocios en los diferentes eslabones de la cadena de valor de una empresa, por el lado de la oferta.

Los negocios inclusivos se presentan como una forma de generar nuevas dinámicas económicas o reorientar las existentes para que las condiciones de las poblaciones vulnerables dentro de los mercados no les excluyan de negocios que generen empleo e ingresos, cambiando la percepción de que esta apuesta es difícil, riesgosa y costosa y posicionando la inclusión como una forma viable de generar relaciones mutuamente beneficiosas entre la población en condiciones de vulnerabilidad y los empresarios que actúan en los mercados.

Finalmente, y producto de lo anterior, ha recorrido los 32 departamentos del país promocionando las ventajas que tiene el modelo asociativo 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.

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

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias trabaja de manera transversal con la población civil en pro del cumplimiento de los principios y fines de la economía solidaria, encontrándose dentro de estos, el ser humano desde su trabajo y los diversos mecanismos de cooperación con aplicación del espíritu de la solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua, contribuyendo así a la satisfacción de necesidades colectivas y comunes de todas y cada una de las personas que se asocian.

Bajo este contexto, en el año 2014 la Unidad formuló el proyecto de inversión denominado “Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos”, el cual inició su



ejecución en la presente vigencia y tiene como objetivo Crear y/o fortalecer emprendimientos y empresas asociativas solidarias mediante la estrategia de negocios inclusivos, para la generación de ingresos y la superación de la pobreza de la población víctima del conflicto armado; para su implementación se desarrollan 5 fases que corresponden a las etapas de emprendimiento identificadas en la Mesa Nacional de Emprendimiento, complementándolas con la dimensión socio empresarial que desde la perspectiva de las empresas solidarias permite presentar una propuesta integral.

Las fases son consecutivas y constituyen la base para poner en marcha emprendimientos entre la población desplazada con modelos de negocios solidarios y planes para la superación de las condiciones de pobreza y el desarrollo social. Lo anterior les permitirá a los beneficiarios, tener entrenamiento, asistencia técnica, acompañamiento y retroalimentación permanente para asegurar el avance en los indicadores económicos y sociales diseñados para el proyecto, para avanzar hacia el crecimiento empresarial y el mejoramiento progresivo de su calidad de vida sobre la línea de pobreza.

Durante la vigencia 2015 se ejecuta el proyecto “emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional”, se adelantan las actividades para la conformación de 44 organizaciones solidarias, que benefician directamente a 460 personas generando ingresos con una cobertura en 23 departamentos del país: Santander, Norte de Santander, Cesar, La Guajira, Bolívar, Atlántico, Magdalena, Putumayo, Antioquia, Córdoba, Sucre, Meta, Arauca, Nariño, Valle del Cauca, Cauca, Chocó, Caquetá, Huila, Tolima, Caldas, Risaralda, Quindío.

### 2.1.2 Políticas Pasivas de Empleo

El sistema de prestaciones de desempleo conocido como Mecanismo de Protección al Cesante se crea mediante la Ley 1636 del 2013, con el objetivo de articular políticas activas y pasivas de mercado laboral y facilitar la reinserción al mercado de trabajo de sus beneficiarios, y está estructurado en cuatro componentes: i) el Servicio Público de Empleo como herramienta eficiente y eficaz en la búsqueda de empleo; ii) el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante –FOSFEC, como su fuente de financiación y entrega de prestaciones económicas; iii) la capacitación para la reinserción laboral y iv) el ahorro de cesantías. De esta forma se definen como beneficios las prestaciones económicas, la capacitación y los servicios de gestión y colocación.

Las prestaciones económicas son otorgadas a los desempleados que aportaron a las cajas de Compensación Familiar, e incluye el pago de afiliación a la seguridad social en salud y pensión, la cuota monetaria por cada persona a cargo del Cesante menor de 19 años y el beneficio de incentivo por ahorro de Cesantías. De esta forma su objetivo principal es disminuir la vulnerabilidad de los hogares en los periodos de desempleo, y así suavizar los cambios en el consumo que se pueden presentar durante este periodo.

Acompañado a la entrega de las prestaciones económicas, se encuentran las políticas activas relacionadas con el Servicio Público de Empleo y la capacitación, que buscan reducir los tiempos de búsqueda de los beneficiarios de las prestaciones económicas. La primera tiene como finalidad lograr la mejor organización del mercado de trabajo, permitiendo que los trabajadores puedan

encontrar un empleo conveniente a sus necesidades y expectativas, y los empleadores contratar personas apropiadas en atención a sus intereses y propósitos.

Por su parte, el componente de capacitación tiene por objetivo preparar, desarrollar y complementar las competencias de la población para mejorar sus condiciones de empleabilidad. En el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, el Ministerio del Trabajo ha reglamentado este componente mediante el Decreto 2852 de 2013 y la Resolución 5984 de 2014. En éste último acto administrativo se propende por fortalecer las competencias clave, transversales y laborales específicas.

Desde el inicio de su operación, en marzo de 2014, el Mecanismo de Protección al Cesante ha recibido más de 75 mil solicitudes para acceder a los beneficios que otorga, de las cuales se han aceptado más de 64 mil postulaciones.

Hoy la mayor cantidad de beneficiarios del MPC se encuentran en Cundinamarca, Antioquia, Santander, Valle del Cauca, Bolívar y Atlántico por el tamaño de su mercado laboral, es decir, hay una mayor cantidad de oferta laboral, así como un mayor número de desempleados. Departamentos como Cundinamarca tienen cerca de 25.400 de postulantes, de los cuales más de 19.700 han sido aceptados). Otro departamento con altos índices de postulación es Valle del Cauca, con más de 11.300 postulaciones, de las cuales, 85% han sido aceptadas por cumplimiento de requisitos.

A finales de 2014 más de 74 mil desempleados habían recibido capacitación en habilidades básicas para el trabajo, tecnologías de información y comunicación, alfabetización, validación y reentrenamiento técnico y técnico laboral como una oportunidad para la reinserción laboral

Finalmente, es importante resaltar los retos para mejorar el Mecanismo de Protección al Cesante, entre los que se encuentran disminuir la deserción de capacitación y reentrenamiento laboral, articular la oferta de capacitación del SENA con la oferta de las Cajas de Compensación Familiar – CCF, cerrar la brecha entre la oferta de capacitación y las necesidades regionales de la demanda laboral.

Por otro lado, a finales de 2014, cerca de 1.000 personas ahorran un porcentaje de sus cesantías. El reto es que más colombianos continúen con esta dinámica de ahorro.

## **2.2 Análisis y monitoreo del mercado laboral.**

El Ministerio del Trabajo en desarrollo y cumplimiento de sus objetivos, ha realizado procesamientos de información derivada de fuentes administrativas, como la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA, el Registro Único de Afiliados RUAF, entre otros, y de encuestas realizadas por el DANE u otras entidades, que permitió la construcción de indicadores para el seguimiento de la política laboral y el análisis del mercado laboral y su contexto, tarea que ha venido desarrollando el Grupo de Información Laboral asociado a la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Subsidio Familiar – SAMPL de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.

De la misma manera, en el último año se ha fortalecido la revisión y homologación de la información sobre las bases de datos del mercado laboral, producidas por el DANE. Labor que se ha

traducido en el fortalecimiento y ampliación de información en la plataforma web FILCO - Fuente de Información Laboral de Colombia, herramienta 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. En esta herramienta, se encuentran las últimas estadísticas, indicadores e información de la dinámica del sector trabajo en aspectos como: empleo, desempleo, formalización, trabajo infantil, protección social y el contexto económico y social, entre otros, a nivel nacional y regional.

Así mismo, se viene consolidando, actualizando y ampliando la información de seguimiento del mercado laboral formal que constituye el Sistema Estadístico de Información Laboral Formal - SELF, el cual tiene como objetivo dotar a las autoridades del orden nacional, territorial y municipal, gremios, academia, empresarios, observatorios, analistas, medios de comunicación y público en general, de indicadores que reflejen la situación y los cambios de la actividad laboral formal, a partir de los registros administrativos derivados de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA y el Registro Único de Afiliados - RUAF, como una fuente de información complementaria de la que mensualmente proporciona el DANE sobre la fuerza laboral.

Por otra parte, y dada una necesidad regional sobre la disponibilidad de información laboral y análisis locales el Ministerio del Trabajo ha iniciado la construcción de “Fichas departamentales”, que proponen un monitoreo y análisis de la información departamental laboral y su contexto socioeconómico que permitirá procesos de formulación de política acordes con las situaciones locales.

Se actualizaron los modelos de: 1) tablas de vida activa; 2) tasa natural de desempleo y 3) impulso-respuesta, de los modelos utilizados en la actualización y análisis de las estimaciones 2014.

### **2.2.1 Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET**

Esta iniciativa diseñada y puesta en marcha por el Ministerio del Trabajo tiene como objetivo fortalecer los flujos de información sobre el mercado de trabajo a nivel regional y local, realizar estudios especializados sobre temas laborales y contribuir a la toma de decisiones en lo referente a la formulación de las políticas y programas de empleo e ingresos en los diferentes departamentos y municipios del país.

En el año 2014, la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral (SAMPL), quien tiene a cargo el proyecto Red Ormet, se enfocó en la formalización de la Red Ormet, a través de la expedición del Decreto 1444 del 31 de julio de 2014, a través del cual “Se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo -Red ORMET y se dictan otras disposiciones”, donde se estipula la estructura de la Red Ormet, sus objetivos, la definición de un Ormet y sus funciones, así como las condiciones para pertenecer a la Red.

En el marco del Decreto 1444 del 2014 y en cumplimiento de las condiciones planteadas en el mismo, se inició con cada Ormet el proceso de renovación de los acuerdos de voluntades, en los cuales se debían reafirmar las instituciones que integran el Ormet y definir la entidad operadora de este, al mismo tiempo que se establecieron las funciones del Comité Directivo,

Comité Técnico y entidad operadora del Ormet. Este proceso fue muy positivo, porque permitió la mejor organización de los Ormet e incluso la reestructuración de algunos, del mismo modo que promovió una mejor articulación entre los actores que los conforman y la inclusión de nuevos aliados. Con todo esto se logró un importante avance en el fortalecimiento institucional de los Ormet.

Del mismo modo, se trabajó en el fortalecimiento del nodo central de la Red Ormet y la articulación de las instituciones que la integran, promoviendo una mayor participación de las mismas.

De manera adicional, se inició un proceso de selección de propuestas de investigación de cada uno de los Ormet, los cuales tuvieron que pasar tres propuestas de investigación, bajo unos criterios de pertinencia, utilidad y robustez técnica y metodológica. Estas propuestas fueron evaluadas por los integrantes del nodo central de la Red Ormet y las elegidas serán desarrolladas durante el 2015.

También se inició la estructuración de la estrategia de monitoreo a nivel nacional y local, a la cual aportará cada uno de los Ormet con los indicadores e información relacionada con el mercado laboral de su área de influencia.

Por otro lado, se continuó con la creación de nuevos observatorios, en esta ocasión en el sur del país, donde todavía no se tenía cobertura. En esta tarea se iniciaron acercamientos con diferentes instituciones de los departamentos de Putumayo, Caquetá, Guaviare y Amazonas, lográndose conformar el Ormet del Amazonas y quedando oficializado a través de la firma del acuerdo de voluntades.

También se creó el Ormet de Magdalena Centro, que incluye los municipios de La Dorada, Puerto Boyacá, Caparrapí, Norcasia, Samaná, Manzanares, Puerto Salgar, Puerto Triunfo y Honda.

De esta manera a 2014 la Red Ormet contaba con 28 Ormet en 26 departamentos.

Durante el primer semestre de 2015 se continuó con las actividades de fortalecimiento y asistencia técnica a los Ormet existentes y creación de nuevos, para lo cual, en trabajo conjunto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, con quien se suscribió un convenio de cooperación con vigencia a noviembre de 2015 (Convenio 345 de 2014), para el fortalecimiento de la Red Ormet, se han venido realizando las siguientes actividades:

- Implementación de la estrategia de monitoreo regional con cada uno de los Ormet, la cual incluye los siguientes componentes: seguimiento a indicadores socio laborales y realización de boletines, seguimiento a megaproyectos y reportes de conflictos socio laborales,
- Realización de investigaciones por parte de los Ormet, para lo cual se les brinda un acompañamiento continuo y asistencia técnica para su elaboración.
- Realización de capacitaciones a la medida a cada uno de los Ormet y transferencia de metodologías de análisis del mercado de trabajo y de identificación de necesidades de recurso humano.

- Implementación de estrategias de trabajo en Red, a través de las redes sociales (Facebook y twitter) y el diseño de la página de la Red Ormet, la cual se encuentra en construcción.
- Por último, se continuó con el proceso de creación de los Ormet en el sur del país, lográndose culminar la creación de dos (2) observatorios adicionales, Putumayo y Guaviare.

A junio de 2015 la Red Ormet cuenta con 30 Ormet en 28 departamentos, como se aprecia en la siguiente tabla:

**TABLA 13 DISTRIBUCIÓN RED ORMET**

Región Caribe	Región Llanos Orientales	Región Pacífico
San Andrés, Cesar	Meta	Chocó
La Guajira, Sucre	Casanare	Valle del Cauca
Magdalena	Arauca	Cauca
Bolívar, Córdoba		Nariño
Atlántico		
Región Eje Cafetero	Región Centro	Región Amazónica
Caldas	Cundinamarca	Amazonas ,
Risaralda	Boyacá, Santander	Putumayo, Guaviare
Quindío	Norte de Santander	<i>En creación:</i>
Tolima	Magdalena Medio	Caquetá, Guainía
Antioquía	Magdalena Centro	Vaupés, Vichada
Huila	En creación: Bogotá	

Fuente: Ministerio del Trabajo

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

El Ministerio del Trabajo tiene como misión formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del dialogo social y el aseguramiento para la vejez.

En desarrollo de la misión, El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar ha venido desarrollando el Programa de Asistencia Técnica Territorial – PAT el cual constituye un marco de gestión territorial que promueve la concertación y coordinación de acciones intersectoriales e institucionales, dirigido a las entidades territoriales para fortalecer sus capacidades en el diseño e implementación de política laboral.

Las acciones del programa se enmarcan en tres ejes estratégicos: 1) Asistencia para la formulación en Política Pública, 2) Asistencia Técnica para la Priorización de Proyectos Movilizadores de Empleo y 3) Articulación Nación – Territorio. El -PAT- a la fecha reporta significativos avances con intervención en los 32 departamentos del país:

- 200 entes territoriales asistidos técnicamente en fortalecimiento de capacidades de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de Política Pública de Generación de Empleo, Emprendimiento e Ingreso.
- Formulación de 26 planes departamentales de empleo, 17 planes locales de empleo y 1 plan regional de empleo para el Magdalena Medio.
- 32 Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo acompañadas en el desarrollo de sus atribuciones en materia de política pública de empleo territorial.
- Las líneas de políticas que fueron concertadas en los planes locales de empleo, fueron a su vez incluidas dentro de los planes de desarrollo de los municipios intervenidos.
- Diagnósticos territoriales para 17 municipios y caracterizaciones de 26 departamentos, previos a la elaboración de planes de empleo.
- Diagnósticos socioeconómicos con información secundaria para los departamentos de Vichada; Vaupés, Guaviare, Guanía, Amazonas y Putumayo, departamentos intervenidos a partir de la vigencia 2014.
- 1.164 profesionales de gobernaciones y alcaldías capacitados mediante 40 talleres de capacitación en formulación de proyectos y trámites presupuestales.
- Priorización y acompañamiento para la implementación de 44 proyectos dinamizadores de empleo, emprendimiento o generación de ingreso.
- Diseño y puesta en marcha del Banco de Información Regional de Empleo “BIRE” para garantizar la trazabilidad de la política pública implementada en territorio.

La implementación del programa, ha incentivado espacios de construcción de estrategias que respondan al problema de generación de empleo e ingresos, hasta hace un tiempo marginales en el quehacer de la política pública territorial. El Ministerio del Trabajo continuará trabajando de la mano de las entidades territoriales, durante vigencia 2015, haciendo seguimientos a las acciones adelantadas en vigencias anteriores y propiciando la inclusión en planes de desarrollo departamentales de líneas en materia de política pública de empleo.

### 2.3 Servicio Público de Empleo

La red de prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) ha sido una herramienta valiosa para la implementación de programas diseñados por el Ministerio del Trabajo para mejorar la empleabilidad de los colombianos. En ese sentido, las agencias de gestión y colocación de las

Cajas de Compensación Familiar de todo el país liderarán la ejecución de los recursos destinados para el programa 40.000 Primeros Empleos. De otro lado, la implementación del programa Talentos para el Empleo se ha realizado a través de los centros de empleo de las entidades territoriales y las Cajas de Compensación Familiar en 7 ciudades del país.

Conscientes de la necesidad de consolidar y masificar los servicios del SPE, el Ministerio del Trabajo con el apoyo de organismos internacionales trabaja en el continuo mejoramiento de esta herramienta. Durante 2014, en cooperación con el Banco Mundial se realizó una evaluación institucional y de gestión del Servicio Público de Empleo. Como resultado de esta evaluación se formularon recomendaciones para optimizar el funcionamiento de esta herramienta que han servido para direccionar los esfuerzos por continuar el mejoramiento de esta política. Actualmente, en cooperación con la red SEALC del BID se trabaja en el diseño de una Ventanilla Única de Empleo que será operada por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. Finalmente, con el apoyo del Banco Mundial se diseñarán rutas para mejorar la empleabilidad de grupos poblacionales priorizados por el Ministerio.

El Ministerio del Trabajo avanza en la construcción de un índice para la agrupación de personas en el Servicio Público de Empleo"; en materia de ocupaciones y diseño curricular, se encuentran las características generales de CON 2013 y CIUO 08; nivel de competencias versus el nivel educativo, índice denominaciones ocupacionales y conclusiones, y la elaboración notas de análisis para categorización no estructurada de la base consolidada de portales de trabajo; Elaboración notas de análisis para categorización estructurada de la base consolidada de las bolsas de empleo.

Se adelantan acciones de seguimiento y monitoreo a intervenciones de programas priorizados de políticas activas de empleo en poblaciones vulnerables, a través de coordinación para que entidades como la Agencia Colombiana para la Reintegración – ACR - dirija la población de reinsertados a los Centros de Atención del Servicio Público de Empleo – SPE-.

Se han revisado la oferta institucional que ofrece el Pacto para la Productividad, programa dirigido a implementar acciones en pro de la empleabilidad de la población en condición de discapacidad.

Se procesa y consolida información del Servicio Público de Empleo, a partir de sus bases de datos en temas de carácter poblacional, territorial y sectorial

Se apoya técnicamente a las Secretarías de Desarrollo Económico/Planeación en la formulación de proyectos donde se revisa el perfil de los proyectos priorizados, la implementación y formulación de los proyectos priorizados, se socializan documentos y herramientas desarrollados durante el 2013 (cartillas sobre formulación de proyectos y trámites presupuestales), se recolecta información y sistematizar sobre recursos disponibles para la financiación de los proyectos de inversión.

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

#### 2.3.1.1 Programa Talentos para el Empleo

El Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo, con el ánimo de mitigar algunas de las barreras para el acceso al trabajo crean el programa Talentos para el Empleo, que otorga 13.000 becas para cursos cortos en Instituciones de Formación para el Trabajo certificadas en calidad, con el propósito de fortalecer las habilidades de los colombianos y facilitar su acceso y permanencia en el mundo laboral.

El programa ofrece becas que cubren el 100% de la matrícula en Instituciones de Formación para el Trabajo de alta calidad y un apoyo de transporte de \$222 mil por becario que se entregará al finalizar el proceso de formación.

El programa Talentos para el empleo ofrece validación del bachillerato para Décimo y/o Undécimo, capacitación en finanzas, manejo de computadores (Office básico e Internet), fortalecimiento de lectoescritura y matemáticas básicas y el desarrollo de las capacidades necesarias para un mejor desempeño laboral.

Las ciudades donde se ejecuta este programa fueron seleccionadas mediante un análisis de selección de posibles ofertantes (hojas de vida inscritas), el porcentaje del FOSFEC asignado para capacitaciones y la tasa de desempleo. Se imparte en: Barranquilla (Centro de Empleo de la Alcaldía de Barranquilla), Bogotá (Centro de Empleo de la alcaldía de Bogotá), Cali (Centro de empleo de Comfandi), Cúcuta (Centro de empleo de Comfanorte y Comfaorient), Medellín (Centros de empleo de la Alcaldía de Medellín), Pasto (Centro de Empleo de Comfamiliar Nariño), Sincelejo (Centro de Empleo de Comfasucre) y Soledad (Centro de empleo de la Alcaldía de Soledad).

Para el primer trimestre del 2015, la primera convocatoria ofreció 4.000 becas en cursos cortos, en las que se postularon 5.300 personas, se aprobaron 3.967 y de estas se matricularon 3.133.

Para el segundo trimestre del presente año, la segunda convocatoria ofreció 7.000 becas en cursos cortos y validación (10º-11º), en las que hasta la fecha se han postulado 11.264 personas y se esperan 8.822 matriculados.

#### 2.3.1.2 Programa Transporte para el Empleo

El programa Transporte para el Empleo busca brindar una solución de movilidad para aquellos que, por falta de recursos económicos y estar desempleados, no pueden financiar su desplazamiento a un Centro de Empleo para emprender una ruta de empleabilidad, cumplir con los procesos de selección laboral y mejorar sus condiciones de empleabilidad. El beneficio consiste en la entrega de una tarjeta recargada con dinero para ser utilizada en los sistemas de transporte masivo de las ciudades Bogotá (\$25.200), Cali (\$22.400) y Medellín (\$23.800).

Se destinaron \$1.050.000.000 para el programa, el cual pretende beneficiar a 41.268 buscadores de empleo en las 3 ciudades.



Este programa que comenzó a operar desde el 2 de febrero de 2015, ha beneficiado a 3.369 personas en Bogotá, 1.306 en Medellín y 440 personas en Cali, para un total de 5.115 personas.

### 2.3.1.3 Programa para la población víctima del Conflicto

Desde el año 2014, se adelantó un proyecto piloto para la implementación de un programa de Empleabilidad para las víctimas del Conflicto Armado, en dos modalidades: Modelo Básico y Modelo Especializado; y se trazó metas específicas sobre la colocación de víctimas para ese año.

El programa piloto, fue implementado en 25 municipios del país y definió estrategias de actuación de prestación de servicios de empleabilidad en Centros de Empleo y Puntos de Atención de la Unidad de Víctimas.

Adicionalmente, el programa incorporó también la contratación y capacitación de 39 personas víctimas del conflicto armado, responsables de apoyar a los Centros de Empleo y las Unidades Regionales de Atención Integral a las Víctimas en algunos de los servicios de empleabilidad, (llamados Enlaces de Caracterización Socio-Laboral); así como el diseño e implementación de instrumentos, herramientas y asistencia técnica para apoyar la implementación del programa.

Es así que, con la implementación de este programa se logró que en el año 2014 se atendieran 5.890 personas víctimas del conflicto armado, y se colocaron laboralmente a 680 personas.

Durante el primer semestre de 2014, el Servicio Público de Empleo continuó con una ruta de atención diferencial para víctimas del conflicto armado en centros de empleo. La atención diferencial se está desarrollando en 28 centros de empleo con cobertura en 26 municipios del país.

### 2.3.1.4 Apoyo a la implementación del SPE en Entidades Territoriales

Durante el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2014 y 30 de junio de 2015, se encontraban en plena ejecución 20 convenios con entidades territoriales, para apoyar financiera y operativamente la implementación, operación y funcionamiento del Servicio Público de Empleo en esas regiones. En total se destinaron un poco más de 7.000 millones de pesos en esta estrategia.

Las entidades territoriales con las que se han desarrollado este tipo de alianzas son: Medellín, Cali, Barranquilla, Pereira, Guajira, Cartagena, Santa Rosa de Osos, Magdalena, Popayán, Armenia, Villavicencio, Departamento del Meta, Barrancabermeja, Soledad, Palmira, Área Metropolitana del Valle de Aburra, Tocancipá, Sogamoso, Buenaventura y Área Metropolitana de Bucaramanga.

De igual forma, durante el primer semestre de 2015 se dio inicio a una estrategia regional que busca la articulación de todos los programas de gestión de empleo a escala regional y metropolitana para aumentar la efectividad del SPE. Esta estrategia se está llevando a cabo en:

- Área metropolitana del Valle de Aburra
- Área Metropolitana de Bucaramanga
- Asociación municipio Sabana Centro

#### Vías 4G: Proyectos

En el último año la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha desarrollado acciones en asocio con la Agencia Nacional de Infraestructura, los Concesionarios adjudicados a las vías de cuarta generación y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo para poner a disposición de los habitantes de los territorios de influencia de estos proyectos viales las vacantes que se generan en el marco de estos proyectos de infraestructura, que iniciarán la fase operativa (en firme) a finales del presente año. Las concesionarios con las que ya se han establecido alianzas son: Alto Magdalena (Caldas, Cundinamarca y Tolima), Conexión Costera (Bolívar-Atlántico), Conexión Pacifico 3 (Antioquia, Caldas y Risaralda), Conexión Pacifico 1 (Antioquia) y Perimetral Oriente de Bogotá (Bogotá y Cundinamarca).

#### 2.3.2 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UASPE

En el último año, el Servicio Público de Empleo ha logrado incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia en los municipios del país. Gracias a la gestión de la Unidad, en el último año se han abierto alrededor de 60 centros de empleo en todo el territorio nacional. Lo anterior ha permitido que el SPE llegue actualmente a 87 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante 318 centros de empleo de la red pública (SENA, Cajas de Compensación Familia y Entes territoriales) que tienen una capacidad máxima de atención de alrededor de 3.000.000 personas al año.

A partir del trabajo de concertación de la Unidad con las Cajas de Compensación Familiar durante el segundo semestre de 2014, se acordó para el año 2015 la apertura de 58 nuevos centros de empleo en todo el país.

Adicionalmente, en el último año el Servicio Público de Empleo ha registrado unos resultados muy importantes que validan el proceso de fortalecimiento del SPE en el territorio nacional. Gracias al Servicio Público de Empleo, en el último año se han vinculado laboralmente 243.765 personas.

Los principales resultados del SPE en término de indicadores en el último año son:

- Número de vacantes registradas: 583.000 vacantes registradas.
- Numero de Hojas de Vida registradas: 1.415.775 hojas de vida
- Número de personas orientadas laboralmente: 713.994 personas

### 2.3.3 Agencia Pública de Empleo - SENA

La Agencia Pública de Empleo (APE), se transformó, a partir del Decreto 722 del 15 de Abril de 2013, en la más importante operadora del Ministerio de Trabajo con la función de promoción y ejecución de la gestión y colocación pública y gratuita de empleo a través de 33 oficinas regionales, 89 oficinas satélites y cuatro oficinas móviles de empleo. A través de la Agencia Pública de Empleo, el SENA ha velado por la vinculación de los colombianos al mercado laboral. En 2014, logró ubicar a 180.081 personas de las 994.902 inscritas y orientó a 391.115 desempleados para que se vincularan como empleados. Durante el cuatrienio se ubicaron 671.498 personas, de 3'687.488 inscritas, y orientó a 1'402.818 desempleados, de esta forma se superaron las metas establecidas para el cuatrienio.

La APE, facilita el contacto organizado entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren talento humano. Así mismo, apoya el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo, la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo el SENA.

Cuenta con un aplicativo web robusto, accesible y disponible las 24 horas del día los 365 días al año, a través del cual brinda atención virtual a todos los usuarios de la APE, soporta más de 25 mil vacantes en línea, de todos los niveles de cualificación, tiene más de 400 mil empresas registradas y más de 7 millones de hojas de vida.

Una de las estrategias innovadoras y pioneras en el país generada por la APE SENA, que contribuyó durante el 2014 y lo corrido de 2015 a la disminución del desempleo en Colombia, fue la realización de 199 micro ruedas de empleo que contaron con la participación de más de 1.200 empresas que generaron 8.196 puestos de trabajo en todo el país; así mismo se han realizado campañas de mensajes de texto de mercadeo, actualización de información, invitación a convocatorias de empleo, vacantes de difícil colocación, participación en jornadas de oficina móvil y micro ruedas de empleo, para un total de 52.699 mensajes enviados.

A continuación se relacionan los principales resultados de la Agencia Pública de Empleo SENA, en materia de intermediación laboral:

**TABLA 14 AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO 2014 – 2015**

Agencia Pública de Empleo	2014	Julio 2014 - Mayo 2015
<b>Inscritos registrados en la Agencia Pública - APE</b>	994.902	787.970
<b>Vacantes registradas en la Agencia Pública - APE</b>	261.357	320.890
<b>Personas colocadas laboralmente</b>	180.081	171.620
<b>Personas que reciben orientación ocupacional (incluye población Desempleada y Desplazada)</b>	529.148	501.017
<b>Tasa de colocación (Colocados / Vacantes)</b>	69%	53%

Fuente: SENA Dirección de Empleo y Trabajo.

## 2.4 Lineamientos de Política Migratoria Laboral

### 2.4.1 Política Migratoria Laboral

La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, específicamente su Grupo de Gestión de la Política de Migración laboral, es el responsable de desarrollar e implementar políticas en materia de migración laboral, con el objetivo de promover y garantizar el adecuado tratamiento, respeto y acogida de los trabajadores migrantes y sus familias.

En este sentido, se cuenta con una metodología de Talleres Regionales para el diálogo social tripartito en materia de migración laboral, como insumo al seguimiento de la gestión y política migratoria laboral en Colombia, se elaboran documentos técnicos sobre migración laboral en el país; y apoyo en otros temas de inmigración laboral. Asimismo, se destacan los principales documentos normativos en cuya elaboración tuvo participación la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo:

- Resolución 4544 de 2014 (...) Por medio de la cual se establecen los lineamientos necesarios para permitir la afiliación, cotización y acceso a las prestaciones que otorga el Sistema del Subsidio Familiar a los colombianos en el extranjero y sus familias en Colombia, de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 682 de 2014.  
También se brindó asistencia técnica, por medio de capacitación a entes territoriales, direcciones territoriales y actores privados en política y gestión migratoria; los productos resultantes son:
- Realización de once (11) “Talleres Regionales de Diálogo social Tripartito de las Migraciones Laborales”. (Ver 2.5.5) Lo anterior, para articular las posiciones de diferentes actores involucrados en la temática, a fin de construir indicadores que sirvan como insumo para líneas de política de inmigración laboral.
- Socialización a través de asistencias técnicas y de capacitación de manera presencial, y virtual a personal de atención en Consulados, con el apoyo de Colpensiones en relación al Decreto 682 de 2014 (...) Por medio del cual se establecen los mecanismos de protección social para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia”.

A través del decreto se establece que los colombianos que residan fuera del país, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios, podrán afiliarse voluntariamente al Sistema General de Pensiones en calidad de independientes, bajo el régimen que seleccionen. La afiliación tanto para el colombiano que reside en el exterior, como para su familia en Colombia, genera el derecho a la totalidad de las prestaciones y servicios sociales de Sistema de Subsidio Familiar.

### 2.4.2 Decisión 545 de 2003 “Instrumento Andino de Migración Laboral”.

El Ministerio del Trabajo adelanta la implementación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina - CAN, denominado como “Instrumento Andino de Migración Laboral” en Colombia.

Para lograr este propósito, se llevó a cabo el diseño y construcción de la plataforma para registrar

y certificar a los trabajadores extranjeros en el país (Plataforma Laboral Única para el Migrante Andino - PLUMA) el cual, busca por medio del registro automático vía web de trabajadores migrantes, certificar, aprobar y verificar a los trabajadores extranjeros y sus contratos en Colombia; además facilita a los empleadores el registro de sus contratos celebrados con trabajadores extranjeros, logrando así una supervisión de su situación laboral, óptimas condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales en el país.

Asimismo, se realizaron ajustes a la aplicación del Trabajador Migrante según solicitudes del equipo funcional, como son el inicio a la especificación del proceso de registro de empresas según lo estipulado, el análisis del impacto para la aplicación del Trabajador Migrante; el montaje y preparación de los ambientes de prueba y de desarrollo para la aplicación de Trabajador Migrante según versiones previas. Conjuntamente se realizaron reuniones previas con equipo funcional de Trabajador Migrante en pro de verificar las oportunidades de mejora que existen en la aplicación en módulos de novedades y sus recorridos de la aplicación en ambiente de prueba para verificación de funcionalidades y posterior puesta a punto.

En este sentido, dicha plataforma permitirá sistematizar el registro de los trabajadores migrantes, lo que permitirá realizar caracterización de esta población, ofreciendo valiosos elementos técnicos para abordar las determinantes de la inmigración laboral en Colombia y realizar proyección de datos con calidad estadística.

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

El Ministerio del Trabajo participó activamente en los Comités Técnicos de la Comunidad Andina – CAN y 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, desde mediados del 2014 la CAN no volvió a convocar a dichos Comités, debido a una “reestructuración interna al interior de la Comunidad”, motivo por el cual no se presentan avances, en la construcción del Sistema RED ANDE - Plataforma con ofertas y demandas laborales de cada País Miembro.

#### 2.4.4 Gestión Migratoria Laboral

En aras de fortalecer las alianzas estratégicas para el mejoramiento de la gestión migratoria laboral, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo realizó la suscripción de Convenios y/o Acuerdos migratorios laborales entre actores competentes, en este sentido se cuenta con:

Convenio Marco de Colaboración No. 233 de 2014 celebrado entre el Ministerio del Trabajo, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura - OEI - y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias; en donde se realizó prueba piloto a 30 personas a través de un taller de emprendimiento asociativo y de apoyo ofrecido por el SENA para emprendedores en la ciudad de Pereira; y se cuenta con una la ficha de caracterización y el diseño de un protocolo de atención donde incluye la entidades relacionadas con esta temática. Lo anterior, dentro del marco del proyecto Ventanillas Únicas, en alianza con la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, Alcaldía de Pereira, Servicio Nacional de Aprendizaje

SENA y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura OEI.

Asimismo, se realizó un trabajo conjunto con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo en la construcción de la “Ruta de Atención a Población en Situación de Retorno”. Dicha ruta busca facilitar la orientación y la inserción de los retornados al mercado laboral colombiano, herramienta que va dirigida al personal que conforma la red de prestadores del Servicio Público de Empleo. En particular, la Ruta de Atención es una herramienta para sensibilizar a las Agencias de Gestión y Colocación de empleo frente a las condiciones particulares de la población en situación de retorno.

Por otra parte, se firmó el Convenio Interadministrativo 298 de 2014 con la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, con el fin de aunar esfuerzos técnicos y humanos para el intercambio de información de interés para las partes, y la articulación de planes, proyectos y programas en cumplimiento de sus misiones constitucionales y legales.

Para finalizar, con los Consejos Profesionales se adelantaron acercamientos con el fin de articular y conocer las posiciones de los diferentes actores involucrados en la temática de la inmigración laboral en el país y así construir indicadores que sirvan como insumo para la construcción de lineamientos de política. En particular, las visitas a los Consejos Profesionales fueron clave para conocer las perspectivas y realidades de cada sector/profesión en torno a los fenómenos migratorios.

#### 2.4.5 Diálogo Tripartito

En el fortalecimiento del diálogo social tripartito en la temática migratoria, convertir la participación activa de los diferentes actores de la dinámica socio-laboral, en un mecanismo efectivo para legitimar las decisiones socialmente concertadas, en el 2014 se llevaron a cabo cuatro (4) Talleres regionales tripartitos Migratorios” en las ciudades de Medellín, Cali, Barranquilla y Leticia, con el fin de lograr la sensibilización mediante la capacitación a los funcionarios de las Direcciones Territoriales del Ministerio, los gobiernos regionales, locales y actores sociales que integran la Subcomisión, en materia de política migratoria laboral y la gestión migratoria institucional.

Para el 2015 se han realizado siete (7) Talleres Tripartitos en las ciudades de Bogotá, Cúcuta, Pasto, Leticia, Manizales, Pereira y Armenia, con el fin de brindar asistencia técnica de seguimiento y evaluación de las acciones, actividades y compromisos adquiridos en los Talleres Tripartitos realizados en el 2013 y 2014. Asimismo, generar nuevos compromisos y planes de trabajo que contribuyan al beneficio de los trabajadores migrantes en estas regiones del país.

Los Talleres mencionados, permiten generar acciones, estrategias y recomendaciones para el fortalecimiento de las capacidades del gobierno tanto nacional, departamental y local; instituciones y actores sociales, con el fin de mejora de la gestión de los flujos migratorios.

#### 2.4.6 Contratación de Nacionales en el Exterior

Con la expedición de la Resolución 1481 de 2014, (...) Por medio de la cual 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, se busca efectuar un “filtro de ofertas laborales” través del registro de las agencias de gestión y colocación de empleos transnacionales, facilitando la identificación de ofertas veraces por medio de la intermediación para los potenciales trabajadores colombianos en el exterior.

Desde la Dirección de Movilidad y Formación para el trabajo ha sido posible realizar un seguimiento y control más eficaz a las ofertas fraudulentas y prevenir la trata de personas con fines de trabajos forzados, velando así por los derechos de los trabajadores migrantes colombianos en el exterior.

En este sentido, se llevaron a cabo campañas de sensibilización en donde se realizaron acciones como fue pautar en diferentes medios de comunicación de carácter nacional, regional y local, campañas de prevención y oferta institucional contra la estafa y engaño frente a las ofertas laborales fraudulentas hacia el exterior; y campañas de sensibilización contra la trata de personas con fines de trabajos forzados.

#### 2.4.7 Sistema de información de migración laboral

Se cuenta con el diseño conceptual y lógico en una primera etapa del Sistema Estadístico de Migraciones Laborales Internacionales – SEMILI. Dado su estado actual, se presenta una oportunidad idónea para realizar una lectura más profunda y crítica del SEMILI, con el fin de identificar sus fortalezas, debilidades y aspectos por mejorar; Dicho análisis permitirá establecer los pasos a seguir en el desarrollo e implementación del SEMILI, teniendo en cuenta siempre los objetivos de política y los intereses de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo.

En esta medida, es necesario señalar que la funcionalidad del SEMILI recae en un alto porcentaje en la disponibilidad, confiabilidad y rigurosidad de la información alojada en las fuentes secundarias<sup>4</sup>

#### 2.4.8 Difusión de la Información Migratoria

Actualización de los contenidos temáticos en el *link* de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo en la página web institucional, con información en materia de migraciones laborales; buscando retroalimentar el portal institucional; en este sentido se realizaron:

- Boletines informativos: Mintrabajo en diálogos sobre la migración de la OCDE; Día internacional del migrante; 4to Taller Regional Tripartito sobre migración laboral en la ciudad de Medellín; MT presente en el evento "Días de las oportunidades para los retornados y sus familias en Pereira y Risaralda"; Seguridad Social en la migración internacional; Ministerio

<sup>4</sup> El SEMILI, sistema de información y análisis de registros administrativos migratorios internacionales que centraliza la información relevante a partir de fuentes secundarias, esta herramienta no está concebida como un instrumento para levantar información primaria.

del Trabajo en el marco de las migraciones laborales"; y Ministerio del Trabajo y la Dinámica de las migraciones". Lo anterior, con el fin de actualizar contenidos temáticos en el portal institucional e informar a la población.

- ABC Movilidad Laboral: herramienta de información sobre migración laboral.
- Actualización Cartilla de capacitación de Migración Laboral en Colombia, que ha servido como herramienta de trabajo institucional y actores sociales.
- El Diseño de una campaña de sensibilización contra la estafa y engaño frente a las ofertas laborales fraudulentas hacia el exterior por internet, que consiste en publicar aparentes ofertas hacia el exterior en portales de empleo gratuitos (www.computrabajo.com.co) siguiendo el mismo modus operandi que utilizan los estafadores. En el último paso de la campaña, una vez se reciben los documentos escaneados por parte de los aspirantes a la oferta, se procede a enviar una imagen donde se menciona que pudo ser víctima de estafa y adicionalmente se le brindan algunas recomendaciones a la hora de buscar empleo por internet hacia el exterior.
- Elaboración y difusión en la página web del Ministerio del Decreto 682 de 2014 donde se establecen mecanismos de protección social para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia.
- Elaboración de Cartilla informativa sobre derechos y deberes de trabajadores colombianos en el exterior.

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

Se realizó el diseño conceptual y se cuenta con un Informe de exploración y contextualización del Análisis de Mercado Inteligente para las Migraciones Laborales –AMIL, dicha herramienta tiene el propósito de proveer información general sobre los mercados laborales de los países de preferencia migratoria de los migrantes colombianos, permitiendo orientarlos e informarlos mediante un análisis comparativo básico de indicadores en dichos países.

#### 2.4.10 **Estudios e Investigaciones**

Con el objetivo de estudiar la dinámica migratoria laboral y su incidencia en el mercado de trabajo nacional, se pusieron en marcha una serie de acciones conducentes a generar insumos para el diseño, desarrollo e implementación de la política migratoria laboral en el país.

En este sentido, se realizaron 10 documentos técnicos, que servirán como insumo para establecer lineamientos de política dirigidos a la población e instituciones, los temas son: Sistema Estadístico de las Migraciones Laborales Internacionales SEMILI; Compilación, análisis y evaluación de las ventajas y desventajas de la normatividad migratoria relacionada con el ingreso de extranjeros al mercado laboral colombiano; Trabajadores fronterizos que cruzan por Rumichaca; Trabajadores fronterizos en la triple frontera Colombia-Brasil-Perú; Trabajadores fronterizos en la frontera colombo venezolana; Impacto de la eliminación de la proporcionalidad entre trabajadores



colombianos y trabajadores extranjeros; Trabajadores extranjeros en la educación colombiana; Participación dentro de la industria petrolera colombiana de los trabajadores inmigrantes y el significado de tal participación para esta industria a partir del año 2005; Migración Laboral Internacional: Documento comparativo de programas y acciones a partir de experiencias internacionales; y Diseño y formulación operativa de una política integral de gestión migratoria laboral y las herramientas que permitan su desarrollo, con el fin de publicarlos y difundirlos.

Dichos estudios e investigaciones contribuyen a la formulación de políticas encaminadas a gestionar adecuadamente la migración y potencian sus beneficios en los países de origen y destino, sirviendo al mismo tiempo como base para mejorar los marcos bilaterales existentes en la gestión de la migración laboral.



PACTO 3.

***POR LA CALIDAD  
DEL TRABAJO Y LAS  
EMPRESAS PRODUCTIVAS***

### 3 **PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS**

En este tercer pacto, resalta la formación para el trabajo como factor importante para alcanzar calidad en el trabajo y elevar la productividad en las empresas, con la vocación de contribuir a varios de los componentes del Trabajo Decente: i) a la creación de empleos decentes, mediante el impulso de la formación pertinente para el trabajo; ii) a la vigencia y reconocimiento efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo, mediante la promoción del ejercicio real y efectivo de la libertad sindical, derecho de asociación y negociación de condiciones de empleo y ocupación; y iii) a la extensión de la seguridad social, a través del enfoque del marco promocional de la Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>1</sup>.

Es entendido entonces, como la suma de unas buenas condiciones de trabajo, empleo y relaciones laborales, que deben propiciar la autonomía de los trabajadores para la realización de sus labores, la pertinencia de la formación profesional, la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental, estabilidad, salarios o ingresos dignos, formas de contratación o de vinculación que no precaricen el empleo y la negociación para la determinación de condiciones de empleo u ocupación, al margen de las formas de vinculación.

#### 3.1 **Panorama de la Formación Para el Trabajo**

##### 3.1.1 **Redes**

En el marco del Decreto 2020 de 2006 y del Acuerdo 0001 del mismo año se creó la “Red de formación para el trabajo” como 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. El Ministerio del Trabajo hace parte de la Red y lidera la formulación de lineamientos de política pública para fomentar tanto la cantidad como la calidad de la formación para el trabajo en el país, con un enfoque de monitoreo ocupacional que garantice la pertinencia de la formación.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo adelanta reuniones con la Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ASENOF - para discutir la reactivación de la Red de Instituciones de Formación para el Trabajo y promover la certificación de las instituciones en alta calidad.

##### 3.1.2 **Monitoreo de Ocupaciones**

Durante la vigencia del 2013 El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, desarrolló e implementó una metodología para la identificación de ocupaciones cíclicas, en declive y emergentes del mercado laboral colombiano en cumplimiento

<sup>1</sup> El soporte jurídico de este Pacto se encuentra en los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, así como en las leyes relativas a la formación profesional, Ley 119 de 1.994, y a la seguridad social, Ley 100 de 1.993.

del marco legal vigente, especialmente a lo consignado en el Decreto 4108 de 2011 y a las recomendaciones de política del documento CONPES 3674.

Esta metodología permite realizar la evaluación de la dinámica de formación del recurso humano, a partir de la revisión y actualización permanente de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, la identificación de necesidades de capital humano y los requerimientos de formación y capacitación para trabajadores. En este sentido, se han producido los siguientes documentos:

- Actualización y expansión de la herramienta de monitoreo de ocupaciones para cubrir nuevos portales de búsqueda de empleo.
- Reportes mensuales de análisis de tendencias ocupacionales.
- Reportes de análisis comparativo de ocupaciones más frecuentes según el catálogo nacional de ocupaciones vigente y la CIUO 08.
- Informes de coyuntura sobre la demanda ocupacional de trabajo, su distribución geográfica, rango salarial, requerimientos de experiencia laboral, nivel educativo, conocimientos en otros idiomas, requerimientos de habilidades, aptitudes y personalidad a partir de la O\*NET de diferentes regiones del país (Santander, Norte de Santander, Eje Cafetero, Bogotá, Arauca, Córdoba, Caldas, Guajira y, Putumayo entre otros).
- Documento técnico “Empleos con mayor demanda en los últimos 6 meses por departamentos”, a partir de la información que se tiene disponible en el periodo comprendido entre Julio - Diciembre de 2014.
- Documento con la descripción del proceso y justificación de la aplicación de la metodología de monitoreo de ocupaciones.

### 3.2 Prospectiva Laboral

La Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral inició el proceso de implementación de la metodología de prospectiva laboral cualitativa, la cual tiene por objetivo identificar y anticipar las necesidades futuras de recursos humanos de acuerdo al impacto de tecnologías emergentes y modelos organizacionales que se difundirán en un determinado sector económico en los próximos 5 y 10 años, la cual puede aplicarse en un contexto regional o nacional.

A través de la Red de Observatorios Regionales del mercado de Trabajo (Red Ormet), se realizaron un total de 10 estudios piloto para 10 sectores económicos en 9 regiones del país (Ver Tabla 15), en los cuales lograron identificarse las nuevas necesidades ocupacionales y de competencias que requerirán los distintos sectores en función de sus apuestas productivas para los próximos años.

**TABLA 15. ESTUDIOS DE PROSPECTIVA LABORAL CUALITATIVA**

Región	Sector económico	Apuesta productiva
Antioquia	Confecciones, textiles, diseño y moda	Sistema Moda
Antioquia	Construcción de edificaciones	Construcción sostenible
Atlántico	Muebles de madera	Comercialización
Boyacá	Metalmecánico	Industria básica del Hierro y Transformación de Metales
Cauca	Café	Sistemas agroecológicos de Producción y Cafés especiales
Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda)	Café	Paisaje Cultural Cafetero y Cafés especiales
Nariño	Papa	Agrotransformación
Norte de Santander	Calzado	Comercialización
Santander	Servicios de salud	Turismo en salud
Valle del Cauca	Química, farmacéutica, nutracéutica y cosmética	Producción, distribución y comercialización

Fuente: Ministerio del Trabajo

Además de estos estudios regionales, el Ministerio del Trabajo realizó un estudio a nivel nacional para el sector construcción de edificaciones, dentro del cual se identificaron un total de 20 tecnologías emergentes, 18 modelos organizacionales y 74 ocupaciones (de las cuales 14 son nuevas) que marcarán el desarrollo de este sector para los próximos años. La información de este tipo de estudios es relevante para el diseño y actualización de cursos de formación para el trabajo y orientación ocupacional, dado que indica los cargos que a futuro puede convertirse en una oportunidad de enganche en el mercado laboral, además de mejorar la pertinencia de la formación y capacitación ofrecida en próximos años.

### 3.2.1 Estrategia de Gestión del Recurso Humano

Como aporte a la Estrategia de Gestión del Recurso Humano, el Ministerio del Trabajo continúa con el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano y con la definición de incentivos para la participación del sector productivo, mediante la formulación de lineamientos de política tendientes a definir canales de participación y establecer niveles de calidad en la formación para el trabajo, en ese sentido se avanzó en:

- La definición de lineamientos técnicos para el diseño e implementación del sistema para la gestión del recurso humano basado en competencias laborales SIGERH-COL, que contiene a grandes rasgos: Recolección de lineamientos técnicos para el sistema, a partir de la revisión de los países de la región, en Europa y en Asia; Propuesta de funcionalidades del sistema de información; Y propuesta de códigos para sistematizar competencias a cualificar.

- Una propuesta de lineamientos para el diseño de programas de formación para el trabajo, donde se discuten algunas consideraciones relevantes que podrían resultar útiles a la hora de diseñar o reorientar los programas de formación para el trabajo. De igual manera, se tienen en cuenta las recomendaciones establecidas por organizaciones como la OECD y la OIT, además de considerar las experiencias y lecciones aprendidas de países como Chile, México, Alemania, Dinamarca, Malasia y Singapur.
- La revisión y análisis de la base de datos del Programa de Educación Continua Especializada del SENA para el periodo comprendido entre 2010 y 2014. El ejercicio se acompañó de un resumen donde se describen brevemente los resultados encontrados (en términos absolutos y en promedio), y una serie de recomendaciones sobre la utilización de la base para los fines pertinentes.
- La elaboración de documentos como: Formación de capital humano - la clave para fomentar la innovación y productividad de las empresas en Colombia; Análisis de los determinantes de la formación de capital humano y sus efectos sobre la productividad de las empresas en Colombia; y una propuesta metodológica en la que se plantean los lineamientos para analizar la relación entre la capacitación y la productividad de las empresas.
- Una propuesta de estrategia de divulgación de competencias transversales para las empresas, de conformidad con los resultados obtenidos en los 19 grupos focales realizados por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo.
- El documento de caracterización de las mejores prácticas de gestión por competencias en el sector empresarial.
- El documento de acciones para fortalecer a los gremios empresariales como movilizados de la articulación con el sector productivo para la formación de capital humano.
- El levantamiento de la ruta de los programas de capacitación para población vulnerable.
- El ajuste de los manuales operativos de los programas dirigidos a población vulnerable.
- La identificación de las experiencias de formación para el trabajo en Colombia dirigida a poblaciones vulnerables.

Asimismo, para contribuir al fortalecimiento de las relaciones con el sector productivo, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo está articulando trabajo con la Federación Colombiana de Gestión Humana - ACRIP -. En ese sentido, y con el objetivo de fortalecer relaciones de cooperación entre el Ministerio y el sector productivo en temas de recurso humano, se adelantan reuniones en las que se ha propuesto la validación de bases de datos de monitoreo del mercado laboral y la competencias con los datos consignados en la encuesta nacional salarial, lo cual permitiría un mejor diagnóstico de las necesidades específicas del mercado laboral, insumo fundamental para dar lineamientos que promuevan una formación más pertinente.

De igual manera, el Ministerio participa activamente en la mesa de Competencias transversales liderada por el Departamento Nacional de Planeación – DNP -, donde se han compartido los

avances realizados en materia de decretos, la herramienta de monitoreo de ocupaciones y los programas de formación para jóvenes víctimas del conflicto armado, con el propósito generar lineamientos para los demás actores competentes.

Finalmente, se está participando en la mesa de construcción de la política pública que busca garantizar el derecho a la libertad de expresión en el ejercicio de la actividad periodística. En la mesa, que es liderada por el Ministerio del Interior, el Ministerio del Trabajo da lineamientos para la formación y el desarrollo de competencias en el ejercicio de la actividad periodística.

### 3.2.2 Pertinencia y Calidad en la Formación para el Trabajo

Con el objetivo de fortalecer la pertinencia y calidad de la formación para el trabajo, el Ministerio aunó esfuerzos con entidades del sector logrando la expedición de normas jurídicas y técnicas para estandarizar criterios de calidad en la formación, las cuales se relacionan a continuación:

- Resolución 2921 del 18 de Julio de 2014: Establece las condiciones de asociación con el SENA, los criterios para ofertar los programas, los beneficiarios y las condiciones que deben cumplir los prestadores del servicio al SENA, para presentar propuestas en el marco del desarrollo de la política de formación a lo largo de la vida.
- Resolución 3368 del 12 de Agosto de 2014: Establece el perfil del Entrenador y del Coordinador de Trabajo Seguro en Alturas.
- Decreto 55 del 14 de Enero de 2015: Reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales. Específicamente, de aquellos estudiantes que se encuentran en prácticas laborales o desarrollando actividades como requisito para culminar sus estudios y obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias, en el contexto que dicha práctica laboral o actividad represente un riesgo ocupacional.

Del mismo modo, a través de un Contrato con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC, se crearon estándares para asegurar la calidad de la formación para el trabajo como:

- Norma Técnica Colombiana NTC 6072 “Centros de formación y entrenamiento en protección contra caídas para trabajo en alturas. Requisitos”.
- Norma Técnica Colombiana NTC 6094: Requisitos para proveedores del servicio de aprendizaje (PSA);
- Norma Técnica Colombiana NTC -ISO/IEC 29110-4-1: Ingeniería de software. Perfiles del ciclo de vida para pequeñas entidades (pes). Parte 4-1: especificaciones del perfil: grupo de perfil genérico;
- Norma Técnica Colombiana NTC -ISO/IEC TR 29110-1: Ingeniería de software. Perfiles de ciclo de vida para pequeñas entidades (pes). Parte 1: visión general;

- Norma Técnica Colombiana NTC -ISO/IEC TR 29110-5-1-1: Ingeniería de software. Perfiles de ciclo de vida para pequeñas entidades (pes). Parte 5-1-1: guía de gestión e ingeniería. Grupo de perfiles genéricos: perfil inicial;
- Norma Técnica Colombiana NTC -ISO/IEC TR 29110-5-1-2: Ingeniería de software. Perfiles de ciclo de vida para pequeñas entidades (pes). Parte 5-1-2: guía de gestión e ingeniería: grupo de perfiles genéricos: perfil básico y,
- Especificación Normativa disponible END 071: Servicio Público de Empleo. Requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Finalmente, para facilitar la realización de una estrategia de asistencia técnica a las empresas, aprendices, instituciones de formación para el trabajo y otros agentes del mercado laboral, el Ministerio del Trabajo materializó un Convenio de Cooperación con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo OIT/CINTERFOR, que le permitió realizar estudios para definir políticas en:

- Revisión del estado actual, nacional e internacional de estándares de competencias y cualificaciones que se puedan usar como referente para el diseño de la formación de la población recicladora de oficio. Esta revisión se realizó teniendo en cuenta el modelo de reciclaje que se está implementando en el país y hace referencia a por lo menos tres países adicionales.
- Metodología con base en el perfil de competencias del reciclador, que permitió identificar las necesidades de formación en competencias clave, transversales (incluidas las de asociatividad) y técnicas.
- Diseño de la estructura curricular general de cursos de formación para el desarrollo de las competencias de la población recicladora de oficio, que permite organizar acciones formativas y de certificación de competencias para llenar las brechas identificadas.
- Propuesta de una estrategia para transferir la metodología de formación por competencias a los instructores que impartirán las acciones formativas planteadas de acuerdo a la estructura curricular diseñada.

### 3.2.3 Equidad Laboral con enfoque diferencial de género

Con el ánimo de fortalecer la igualdad laboral entre hombres y mujeres en el mercado laboral, y de garantizar la inclusión y permanencia de la mujer en su lugar de trabajo en condiciones justas y equitativas, el Ministerio creó la Política Pública Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, cuyo objetivo estratégico es impulsar la igualdad y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral y potenciar mayores oportunidades laborales para las mujeres, para su bienestar y desarrollo. Lo anterior a través de 4 lineamientos: 1. Prevenir cualquier forma de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral 2.Reducir el desempleo de la mujer 3. Reducir la informalidad concentrada en las mujeres 4. Promover el diálogo social y generar mecanismos de vigilancia, control y seguimiento a indicadores.



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, con el apoyo de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, ha implementado el Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género, Sello de Equidad Laboral EQUIPARES. Este programa de certificación busca transformar las estructuras organizacionales de las empresas, así como la cultura y percepción de los y las trabajadoras, con el fin de romper estereotipos de género que impiden el pleno desarrollo laboral de mujeres y hombres. Así mismo, promueve la importancia de la redistribución eficiente de roles sociales, que logre conciliar de manera efectiva la vida laboral y familiar de trabajadoras y trabajadores. Con la vinculación de las 20 empresas que iniciaron en la fase piloto, adicional a las 28 empresas que se encuentran actualmente vinculadas en la fase de expansión 2014 y 2015, se ha logrado impactar en ocho dimensiones relacionadas con procedimientos de reclutamiento y selección, remuneración y salario, capacitación, promoción y desarrollo profesional, ambiente laboral y salud, prevención del acoso sexual y laboral, comunicación no sexista, y conciliación de la vida laboral y familiar.

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, incorporando el componente de género en los Planes Locales de Empleo. De igual manera 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.

En la lucha frontal contra el acoso laboral y el acoso sexual en el marco del trabajo, se ha construido en conjunto con la Fiscalía General de la Nación, 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. Dado que este tipo de conductas afectan tanto la autonomía y la libertad sexual de la víctima, como el derecho al trabajo digno desarrollado en un ambiente de trabajo libre de violencia, corresponde a las dos entidades estructurar medidas tendientes a su erradicación. 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.

Frente al proceso de fortalecimiento del área de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio, se ha incorporado 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 enero de 2014, se han realizado capacitaciones de manera directa en 29 territoriales, con estructura de diplomados de 80 horas, finalizados por 98 funcionarios, y cursos cortos de 40 horas, finalizados por 177 funcionarios.

Vale la pena mencionar, que ejerciendo el principio de estabilidad laboral reforzada que tiene la mujer en su período de maternidad, durante el período 2012-2013, 159 solicitudes de despido a mujeres embarazadas NO fueron autorizadas por los Inspectores Laborales. Esta cifra corresponde al número de despidos injustificados que se produjeron y fueron evitados por la intervención de Inspectores Laborales. En estos casos, 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.

Una de los elementos que afectan la empleabilidad femenina, son mitos que tienen empleadores frente a los sobrecostos de contratar mujeres en razón a la maternidad. En ese sentido, 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.

Reconociendo que los lineamientos generales de política, a fin de ser aplicables a nivel regional deben tener en cuenta 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, realizará un estado del arte sobre mujer rural, en el que se incluirán las investigaciones realizadas por organizaciones de la sociedad civil, universidades y entidades públicas. También se creará un documento guía sobre indicadores rurales con enfoque de género y se realizarán estudios de caso que ayuden a identificar las aspiraciones económicas y laborales de las mujeres rurales, su participación en las diferentes actividades económicas y el papel que los procesos organizativos colectivos juegan en términos de equidad de género.

Entre tanto la erradicación de las asimetrías de género en lo laboral requiere de una transformación cultural que involucre a la sociedad entera. El Ministerio del Trabajo le apuesta a que los individuos, los empresarios, los gobiernos locales y el gobierno nacional replanteen la asignación de los roles sociales. 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. En este contexto, y como herramienta de prospectiva laboral para fomentar la empleabilidad femenina, se han 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. Este busca 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.

Desde 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, como parte de la política integral de formalización laboral, se está trabajando 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, sector donde el 95% de los trabajadores son mujeres.

### 3.2.4 Atención a población Víctima

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 (Política de generación de empleo). Lo anterior, mediante programas de formación para el trabajo que busquen fortalecer las capacidades de las víctimas para su inserción al mercado laboral formal y/o el emprendimiento o fortalecimiento de los proyectos productivos ya existentes y que busquen formalizarse.

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, el cual tiene por objeto promover la restitución de las capacidades para el empleo y autoempleo de las víctimas del conflicto armado, mediante programas de formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el apoyo al emprendimiento o empresarismo, fomentando así su auto sostenimiento.

El programa, que inició en el 2012 y se extenderá hasta el 2021, busca coordinar la puesta en marcha de tres políticas activas de mercado de trabajo dirigidas a: 1) Aumentar la demanda de la mano de obra de las víctimas en el sector público y privado; 2) Incrementar la calidad y pertinencia de la mano de obra de las víctimas; 3) Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo facilitando la interrelación entre la oferta y la demanda de mano de obra de las víctimas.

### 3.2.4.1 Proceso de caracterización socio laboral y territorial

El Ministerio del Trabajo entre 2012 y 2014, adelantó un proceso de caracterización socio laboral y levantamiento de perfiles municipales, con el propósito de evidenciar los vacíos en la oferta nacional y local en programas de formación para el trabajo o el emprendimiento, enganche laboral y fortalecimiento del autoempleo, que les impiden a las víctimas aumentar sus oportunidades para ingresar al mercado laboral en igualdad de condiciones desde un enfoque territorial. Lo anterior, a través de i) la caracterización socio laboral a profundidad a 29.750 víctimas distribuidas en 4 ciudades capitales y 20 municipios en 8 departamentos del país<sup>2</sup>; ii) el levantamiento del perfil y la vocación productiva actual y posible de 44 municipios donde están asentadas las víctimas<sup>3</sup>; iii) el levantamiento y análisis de la oferta nacional y local en programas de formación para el trabajo, enganche laboral y emprendimiento.

### 3.2.4.2 Programas de formación para el trabajo a la medida

Desde el año 2013, el Ministerio del Trabajo ha implementado programas de formación para el

<sup>2</sup> Las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín, Villavicencio y los municipios de El Bagre, Turbo, San Francisco y Cocomá en Antioquia; Tame, Arauca, Puerto Rondón, Cravo Norte y Saravena en Arauca; Piamonte y Silvia en el Cauca; Montería en Córdoba; Puerto Rico en Meta; Puerto López en el Meta; Sardinata y Teorama en el Norte de Santander; y Cartago, Restrepo, Río Frío y Buenaventura en el Valle del Cauca.

<sup>3</sup> Para el diagnóstico de 2012-2013, se seleccionaron los siguientes 44 municipios para el levantamiento de su perfil productivo: El Bagre, Turbo, San Francisco y Cocomá en Antioquia; Tame, Arauca, Puerto Rondón, Cravo Norte y Saravena en Arauca; San José de Fragua en Caquetá; Villanueva en Casanare; Guapi, Piamonte y Silvia en el Cauca; Bahía Solano, Bajo Baudó, Condoto y Unión Panamericana en Chocó; Montería en Córdoba; Puerto Rico, San Juan de Arama y Puerto López en el Meta; El Tarra, Hacarí, San Cayetano, Sardinata, Teorama, Tibú y Villa del Rosario en Norte de Santander; Puerto Asís y Santiago en Putumayo; Balboa, Pereira, Santa Rosa de Cabal y Santuario en Risaralda; Barbosa y Charalá en Santander; Alvarado, Lérida y Villa Hermosa en el Tolima; Cartago, Restrepo, Río Frío y Buenaventura en el Valle del Cauca.

Para el 2014 se seleccionaron los siguientes 77 municipios: Apartado, Arboletes, Argelia, Carepa, Chigorodó, Granada, Murindo, Mutatá, 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; Samaná en Caldas; El tambo y Timiquí en Cauca; Agustín Codazzi, Becerril, Bosconia, Curumani, La Jagua de Ibirico, Pailitas, Chiriguaná, San Diego en el César; Acandí, Bojayá, Riosucio, Unguía en el Chocó; Montelíbano, 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 de Quindío; Pueblo Rico en Risaralda; Girón, Piedecuesta en Santander; Corozal, Ovejas, San Onofre de Sucre; Libano en Tolima.

trabajo y acompañamiento al emprendimiento - superiores a 6 meses de duración - dirigidos a las víctimas del conflicto armado que se encuentren en fase de reparación o transición, promoviendo su posterior vinculación con el sector privado y productivo a través de alianzas público-privadas.

Es importante subrayar que a partir del análisis efectuado por la Corte Constitucional en el Auto 219 de 2011, se evidenció que las políticas de generación de ingresos establecidos en el Conpes 3616 de 2009 tenían un impacto bajo para la población víctima del conflicto, entre otros aspectos, por la desatención en la obligación de garantizar el derecho a la subsistencia digna antes y durante la vinculación de los beneficiarios a los programas, y la falta de seguimiento, asesoría y acompañamiento de los programas por el tiempo de duración de los mismos. En este orden de ideas, el PRIEV desde un enfoque transformador, desarrolla programas de formación a la medida con duración superior a seis (6) meses dirigidos a víctimas del conflicto armado que se encuentren en fase de reparación o en transición a la misma.

En efecto, los programas de formación emprendidos a partir del año 2013 en el marco de la ruta de generación de empleo, plantean una mayor duración del proceso formativo, ya que no sólo se basa en la adquisición de saberes teóricos, sino también prácticos, que faciliten el futuro enganche laboral de los beneficiarios, plantando un período superior de acompañamiento a las víctimas. Así mismo, se enfoca en las víctimas que cuentan con mínimos de subsistencia garantizados tras la fase de asistencia y atención, buscando fomentar la permanencia y culminación exitosa de los programas por parte de los beneficiarios. Sumado a lo anterior, los procesos de formación están formulados, con base, no sólo a las necesidades de las víctimas, sino también de los sectores productivos interesados en la posible vinculación de los beneficiarios.

Efectivamente, el Gobierno Nacional ha venido trabajando a la par del sector privado, con el objeto de gestionar y promover enganches laborales y conocer la demanda laboral que este sector requiere. Lo anterior con el ánimo de lograr formaciones para el trabajo a la medida, que vuelvan competitivas a las víctimas y aumenten sus posibilidades de entrar a trabajos dignos y de calidad. En este sentido, en un importante trabajo de articulación con el Programa de Transformación Productiva (PTP) de BANCOLDEX, se ha convertido en un actor clave, pues teniendo gerencias específicas en sectores económicos de prioridad para la industria colombiana ha venido desarrollando estrategias en las cuales el sector empresarial manifiesta su disposición de contratar a las personas que se formen de acuerdo a los requerimientos entregados. Tal fue el caso del sector de Soldadura, de BPO's y de Autopartes; los cuales entregaron condiciones de formación específica, y para lo cual el Ministerio del Trabajo abrió licitaciones para que operadores privados formen a víctimas del conflicto armado, con un enfoque diferencial.

Cabe aclarar que los programas de formación formulados por el Ministerio del Trabajo en el marco del PRIEV se ofrecen a partir de la limitación de cupos en los cursos ofrecidos por el SENA, la inexistencia de estos, o la especificidad de algunos de los requerimientos técnicos, para lo cual se realizó un previo trabajo de articulación con el SENA para la determinación específica de los cursos, habida cuenta de las necesidades específicas de los sectores productos ya exploradas.

**TABLA 16 – PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

Ciudad/Municipio	2013 – 2014 (No. De víctimas)	2014-2015 (No. De víctimas)	Ciudad/Municipio	2013 – 2014 (No. De víctimas)	2014-2015 (No. De víctimas)
Abejorral	31		Ibagué		300
Apartadó	163		Manizales	310	
Barrancabermeja	63		Medellín	1325	470
Barranquilla	1222	100	Montería	222	
Bogotá	1480	110	Neiva	61	40
Bucaramanga	189		Palmira	15	
Buga	79		Pereira	318	200
Buenaventura	132		Santa Marta	113	
Cali	310	410	Sincelejo	136	
Cartagena	393	110	Tuluá	33	
Cúcuta	322		Villavicencio	106	50
Envigado	92		<b>Total</b>	<b>7.115</b>	<b>1.790</b>

Fuente: Grupo de Equidad Laboral – Ministerio del Trabajo

### 3.2.4.3 Programas de acompañamiento al emprendimiento

Como se mencionó anteriormente, en respuesta al análisis efectuado por la Corte Constitucional en el Auto 219 de 2011, el PRIEV desde un enfoque transformador, desarrolla programas de emprendimiento con un enfoque en inclusión de cadenas productivas, y dirigidos a víctimas del conflicto armado que se encuentren en fase de reparación o en transición a la misma. El primer programa del PRIEV se denominó Desarrollo Económico Incluyente Rural, el cual, en coordinación y con el apoyo del PNUD, se viene desarrollando que busca apoyar a la población víctima del conflicto armado para generar proyectos productivos rurales que tengan en cuenta cultivos de corto, mediano y largo plazo. Este enfoque, el cual dura 2 años y asegura un comprador de cada producto, busca generar ingresos en todos los plazos de vida de la persona, razón por la cual se busca que la persona víctima empiece a crear un proyecto de vida a largo plazo con una sostenibilidad económica y ambiental.

De igual manera, el PRIEV, con el apoyo de ACDI/VOCA de USAID, viene adelantando un programa que busca beneficiar a 3.225 familias en el Pacífico Chocoano, Caucaño y Valluno<sup>4</sup>, para incluirlas en cadenas productivas ya existentes de sectores agrícolas, piscícolas y turismo. Este proyecto involucra a miembros de comunidades indígenas y negras exclusivamente. Durante

<sup>4</sup> Los municipios priorizados son: del Departamento de Chocó: Juradó, Bahía Solano, Nuquí, Bajo Baudó y Litoral de San Juan; Departamento del Valle del Cauca: Buenaventura; Departamento de Cauca: Guapi, López de Micay y Timbiquí.

los meses de enero a mayo de 2015, se realizaron actividades de identificación y vinculación de las familias participantes, sumado a la articulación en territorio con las comunidades indígenas y negras y las autoridades municipales.

**TABLA 17 PROGRAMA ACOMPAÑAMIENTO AL EMPRENDIMIENTO**

Departamento	2014-2015 Rural (No. Familias víctimas)	DEI	2014-2016 Litoral Pacífico (No. Familias víctimas)
Antioquia	245		
Arauca	100		
Bolívar	125		
Cauca			1.200
Cesar	260		
Chocó			825
Magdalena	250		
Nariño	300		
Valle			1.200
<b>Total</b>	<b>1.280</b>		<b>3.225</b>

Fuente: Grupo de Equidad Laboral – Ministerio del Trabajo

### 3.3 Formación de Trabajadores

La Recomendación número 195 de 2004, de la Oficina Internacional del Trabajo OIT, establece directrices de política en materia de desarrollo del recurso humano, educación, formación y aprendizaje permanente. En ese sentido, afirma que: el gobierno es el responsable de la formación previa al empleo; los empleadores son los responsables de la formación posterior y los trabajadores son responsables de aprovechar las oportunidades de formación. Y propone como mecanismos e incentivos para asegurar la participación de los actores:

- Promover un enfoque sectorial para el desarrollo de competencias.
- Fortalecer la formación en el trabajo y,
- Gestionar y ofrecer formación con la participación de los sectores, instituciones de formación y Organizaciones No Gubernamentales ONG<sup>5</sup>.

En ese contexto, El Ministerio a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo adelanta estudios para la definición de lineamientos para el fortalecimiento de las prácticas laborales; está promoviendo y fortaleciendo las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa -UVAE, en donde se involucran las empresas como oferentes del servicio de capacitación para la inserción y reinserción laboral de trabajadores; y trabaja en una propuesta institucional del Esquema Nacional de Certificación de Competencias.

<sup>5</sup> Comparar Oficina Internacional del Trabajo OIT, Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales, 2012.

### 3.3.1 Formación Profesional Integral

Con el objeto de reducir el desempleo y la informalidad, dentro de las estrategias de promoción de la empleabilidad, el fomento al emprendimiento y la generación de ingresos implementadas por el Gobierno nacional, se encuentra el programa para la Formación Profesional Integral ofrecida por el SENA a través de la figura de aprendices<sup>6</sup>. En 2014, se formaron un total de 6.821.779 aprendices en el SENA, cuya mayor concentración de beneficiarios se localizó en Bogotá (860.815), Antioquia (704.654) y Atlántico (560.729).

La Formación Profesional que imparte el SENA, constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter Integral, orientado al desarrollo permanente de conocimientos y competencias técnicas, tecnológicas y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

El SENA, en su oferta formativa tiene establecidos tipos de formación que desarrollan Competencias Laborales, es decir habilitan a los aprendices para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.

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, Profundización Técnica, 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.

El siguiente cuadro permite visualizar los aprendices y cupos atendidos por la Entidad durante la vigencia 2014 y el periodo julio 2014 – junio 2015.

**TABLA 18 EJECUCIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL**

Formación Profesional Integral	Ejecución aprendices		Ejecución cupos	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015	2014	Julio 2014 - Junio 2015
Formación Profesional Integral	6.821.779	6.207.195	9.256.442	8.226.669

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

<sup>6</sup> La modalidad de Aprendices del SENA permite a los colombianos además de tener acceso a la formación en temas de interés, acceder a convocatorias especiales, programas de bienestar, contratos de aprendizajes, entre otros.



### 3.3.1.1 Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones

La formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones que imparte el SENA, está dirigida a desarrollar y fortalecer las competencias del recurso humano, su filosofía se orienta esencialmente a que los aprendices de estos niveles de formación puedan continuar sus estudios hasta el nivel profesional y, al mismo tiempo, tengan la posibilidad de ingresar en forma paralela al mercado laboral.

Este tipo de Formación está orientada a la comprensión teórica y el desarrollo de pensamientos innovadores para formar aprendices con capacidad para diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar en los mercados. Además, busca solucionar los problemas que demandan los sectores productivos y de servicios del país.

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.

Actualmente, el SENA cuenta con 196 programas con registro calificado (149 programas de Tecnólogo y 47 programas de Especialización Tecnológica), luego de ser sometidos a evaluación por parte de expertos.

**TABLA 19 FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL, TECNOLÓGICA Y ESPECIALIZACIONES**

Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	Ejecución aprendices		Ejecución cupos	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015	2014	Julio 2014 - Junio 2015
Especializaciones	765	2.970	875	2.973
Técnicos Profesionales y Tecnólogos	415.095	430.103	476.222	433.878
<b>Total</b>	<b>415.860</b>	<b>433.073</b>	<b>477.097</b>	<b>436.851</b>

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 3.3.1.2 Formación Técnica y Otros SENA

La formación Técnica Laboral, así como aquella dirigida a auxiliares, ocupaciones, operarios y Profundizaciones Técnicas, está orientada a preparar a las personas para desempeñar oficios y ocupaciones requeridas por los sectores productivos y sociales, con el fin de satisfacer necesidades del nuevo talento o de cualificación de trabajadores que estén o no vinculados al mundo laboral. Aunque tienen menor duración, conducen al otorgamiento de un título de formación profesional.

**TABLA 20 FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL Y OTROS**

Formación Técnica Laboral y Otros SENA	Ejecución aprendices		Ejecución cupos	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015	2014	Julio 2014 - Junio 2015
Técnicos Laborales	756.516	731.607	795.072	734.928
Otros (Auxiliares, Ocupaciones y Operarios)	40.995	40.829	41.814	40.860
<b>Total</b>	<b>797.511</b>	<b>772.436</b>	<b>836.886</b>	<b>775.788</b>

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 3.3.1.3 Articulación del SENA con la Educación Media

La articulación, es un proceso que integra contenidos curriculares, pedagógicos, didácticos y recursos humanos, económicos y de infraestructura de la educación media con los de la formación profesional integral y la formación para el trabajo y el desarrollo humano, que permite la movilidad educativa, la permanencia en el sistema, la exploración vocacional y de competencias en los jóvenes, para la construcción de sus proyectos de vida y la inserción al mundo del trabajo.

El programa busca que los jóvenes fortalezcan sus competencias básicas y ciudadanas, y desarrollen las competencias específicas necesarias para continuar su formación a lo largo de toda la vida e insertarse competitivamente en el mundo del trabajo; al cursar simultáneamente un programa técnico laboral y obtener el reconocimiento académico de la formación recibida, adquieren mayores opciones para la movilidad en el sistema educativo.

Las acciones que se realizan a través de este programa por parte del SENA, se desarrollan en alianzas con el Ministerio de Educación Nacional, las Secretarías de Educación e Instituciones Educativas (IE).

**TABLA 21 ARTICULACIÓN DEL SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA**

Articulación del SENA con la Educación Media	Ejecución aprendices		Ejecución cupos	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015	2014	Julio 2014 - Junio 2015
Articulación con la media Técnica	389.278	395.922	400.508	397.354

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 3.3.1.4 Programa de Ampliación de Cobertura

Los convenios para la ampliación de cobertura, son alianzas celebradas con instituciones de carácter público o privado inscritas en el Banco Interno de Instituciones, se suscriben como respuesta estratégica para atender a un mayor número de colombianos, fortaleciendo con calidad la formación para el trabajo en el país, permitiendo equidad en el acceso y la eficiencia en el uso de los recursos destinados al aprendizaje, mediante la utilización de la capacidad instalada con que cuentan las Instituciones anteriormente señaladas, y la cofinanciación de proyectos de formación profesional integral.

**TABLA 22 EJECUCIÓN PROGRAMA AMPLIACIÓN DE COBERTURA**

Ampliación de Cobertura	Ejecución aprendices		Ejecución cupos	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015	2014	Julio 2014 - Junio 2015
Ampliación de Cobertura	81.826	61.473	84.682	63.657

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### 3.3.1.5 Contrato de aprendizaje

El Ministerio del Trabajo busca garantizar la calidad de la formación de los aprendices y proponer lineamientos de política para el fortalecimiento de las prácticas laborales en el país, avanzando en la construcción de lineamientos de política relacionados con:

- Compilatorio normativo sobre prácticas laborales, donde se aborda el tema como parte esencial en todo proceso de educación y formación, por cuanto le permite al estudiante/aprendiz ejecutar en el plano de los hechos una actividad que hasta entonces solo conoce teóricamente.
- Documento con lineamientos y propuestas de regulación necesaria para las prácticas laborales y demás espacios de interacción en el mercado laboral no regulados por el Código Sustantivo del Trabajo.
- ABC sobre prácticas laborales.
- Propuesta de evaluación de impacto de los contratos de aprendizaje.
- Descripción de una metodología de seguimiento de los resultados de la política de contrato de aprendizaje.
- Caracterización de la oferta de formación para el trabajo.

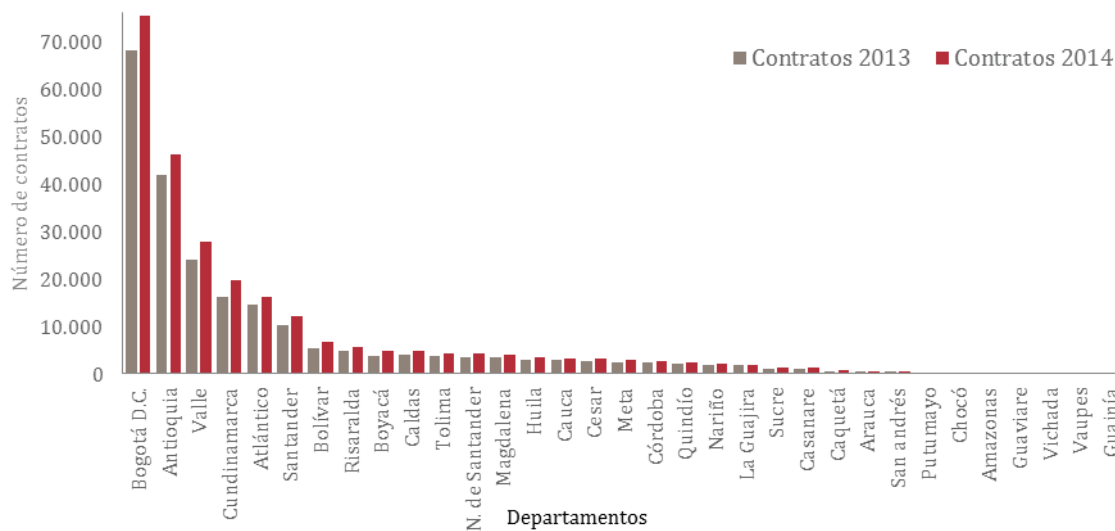
Asimismo, con el objetivo de unificar conceptos técnicos y jurídicos para el sector trabajo, se instaló una mesa de trabajo con el Servicio Público de Empleo y el Servicio Nacional de aprendizaje

SENA, para avanzar en la revisión de los vacíos jurídicos encontrados en materia de contrato de aprendizaje; trabajar en la consolidación de una propuesta de modificación del decreto 620 respecto a la regulación de cuota y monetización, listado de Oficios - ocupaciones, entre otros temas.

De igual manera, se han emitido conceptos técnicos y jurídicos en materia de salud para aprendices, riesgos laborales de estudiantes, cuota de aprendices y, etapa práctica del SENA y se está trabajando con el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP -, en el proceso de construcción de lineamientos de política para regular las prácticas laborales en el sector público.

A través de la figura de los contratos de aprendizaje del SENA, se vincularon 260.181 personas a escala territorial en 2014, lo que equivale a 30.000 contratos más que en 2013 (227.801). Dichos contratos se suscriben con diferentes empresas patrocinadoras que se encargan de impartir formación profesional requerida en el oficio para el cual fue contratado el aprendiz.

GRÁFICO 7 COMPARACIÓN NÚMERO DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE, 2013-2014



Fuente: SENA.

La inclusión social de los Jóvenes Colombianos a entornos productivos, a través del cumplimiento de la Cuota Regulada por la Ley 789 de 2002, le permitió a los Empresarios acceder al talento humano en proceso de cualificación de calidad, ofreciendo a los aprendices realizar prácticas empresariales en ambientes reales.

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.

Con el ánimo de facilitar al empresario la consecución de aprendices a contratar, la Entidad consolidó el aplicativo: Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), como una herramienta

más amigable, así mismo cuenta con un Chat para empresarios con el cual se pretende que el servicio de contrato de aprendices sea más eficiente y eficaz, así mismo se han realizado labores de acercamiento a las empresas a través de capacitaciones sobre normatividad y conocimiento del SGVA.

Desde otros ámbitos, se han afianzado las relaciones con entidades del estado, para contar con información actualizada e intensificar el control en el cumplimiento por parte de las empresas obligadas a contratar aprendices.

Actualmente, se está trabajando en conjunto con el Ministerio de Trabajo, en la revisión de la normatividad vigente, con el fin de minimizar los riesgos y evaluar las posibles modificaciones que se requieran para conseguir un mayor número de contratos de aprendizaje a disposición de los aprendices.

En lo concerniente a cuotas voluntarias, aquellas empresas que no están obligadas a tener aprendices a través de Contrato de Aprendizaje por tener menos de 15 empleados, pueden tener entre 1 y 7 aprendices SENA de forma voluntaria, lo cual representa el 50% de la planta, las que tienen entre 15 y 50 empleados podrán incrementar el número de aprendices SENA que no supere el 40% de la planta. Las empresas que tienen entre 51 y 200 trabajadores pueden incorporar un número de aprendices no mayor al 30% de la planta, de allí en adelante las empresas podrán incluir en su planta un 20% de aprendices SENA.

En el siguiente cuadro se puede observar la ejecución en contratos de aprendizaje y empresas con cuotas voluntarias para el año 2014 y el periodo julio 2014 – mayo 2015:

**TABLA 18 CONTRATOS DE APRENDIZAJE Y EMPRESAS CON CUOTAS VOLUNTARIAS**

Más y mejores contratos de aprendizaje	Ejecución	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015
Alumnos con contratos de aprendizaje	260.181	276.241
Empresas con cuota Voluntaria	7.707	9.574

Fuente: SENA - Dirección de Empleo y Trabajo

### 3.4 Cajas de Compensación Familiar

Las Cajas de Compensación Familiar- CCF juegan un rol en la seguridad social integral para la minimización del riesgo social. Son administradoras de los recursos que aportan las empresas por sus trabajadores y prestadoras de servicios sociales. Para el año 2014 la población cubierta por las CCF ascendió a 18.800.290, lo que representa un 39% de la población total de Colombia.

Actualmente existen 43 CCF en todo el territorio nacional. El departamento con mayor número de Cajas es Cundinamarca con 4. El 75% de los departamentos tienen una Caja de Compensación, y el otro 25% está dividido en 2,3 y 4 cajas por departamento.

Para el 2014 se construyó de la mano de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y de los diferentes actores del Sistema de Subsidio Familiar un documento de política pública que es la guía de los próximos años para afrontar los retos del sistema frente a las necesidades del mercado laboral y de la sociedad, este documento se denominó “Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar”.

Adicionalmente, dentro de los propósitos del Ministerio del Trabajo, está ampliar la cobertura del sistema a nuevas poblaciones, para lo cual durante el año pasado se trabajó en la vinculación de pensionados a través del Decreto 867 de 2014. Este Decreto le brinda la posibilidad a pensionados que no podían afiliarse al sistema por su costo inicial, disfrutar de los servicios de recreación, deporte y cultura cancelando la tarifa más baja para el acceso a los servicios. Así mismo, se expidió el Decreto 682 de 2014, el cual permite a los colombianos residentes en el extranjero afiliarse a Cajas de Compensación Familiar, y que sus familias residentes en Colombia puedan acceder a los servicios prestados por las Cajas de Compensación Familiar.

Finalmente, el Sistema creció en 12,78% en los aportes del recaudo del 4% en comparación con el año 2013. Pasó de 4.2 billones en 2013 a 4.77 billones en 2014.

#### **3.4.1 Prestación de servicios a los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar – CCF**

El Gobierno Nacional ha incentivado la afiliación de empresas y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Por tanto, en el año 2014 se registró un crecimiento cerca de un millón de personas, es decir, un crecimiento aproximado del 12% frente a 2013.

Por otro lado, en relación a las empresas afiliadas al Sistema se registró un ingreso de alrededor de 100 mil empresas, lo que representa un crecimiento aproximado del 20% en comparación con el año 2013.

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

#### **3.4.2 Trabajadores beneficiados**

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

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

TABLA 19 BENEFICIARIOS CAJAS DE COMPENSACIÓN

Categoría	Número
Trabajadores Afiliados Dependientes	7.614.228
Trabajadores Facultativos e Independientes	241.840
Afiliados Pensionados	41.559
Afiliados Voluntarios	0
Afiliados por Fidelidad	166.834
Afiliados Dependientes con Empresas no Reportadas	105.063
<b>Total Afiliaciones</b>	<b>8.169.524</b>

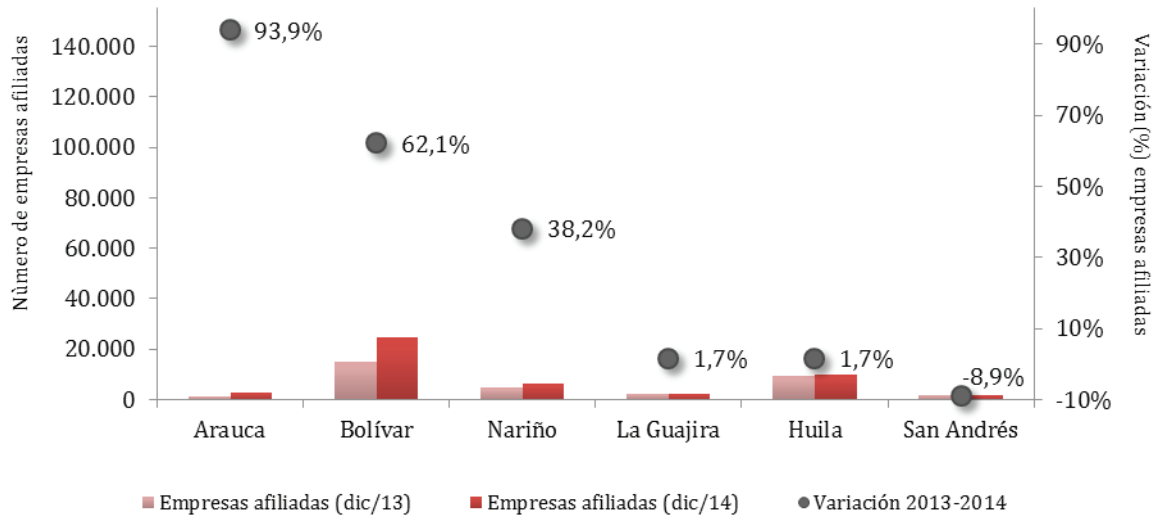
Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar

De acuerdo con información de la Superintendencia del Subsidio Familiar<sup>7</sup> en 2014 el número de empresas afiliadas a cajas de compensación familiar creció un 20,7% en todo el país frente a 2013; se destacan los casos de Arauca, Bolívar y Nariño que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas del 93,9%, el 62,1% y el 38,2%, respectivamente.

De otro lado, en el departamento archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se presentó una reducción del 8,9% en la afiliación de nuevas empresas a la Caja de Compensación de las islas –CAJASAI– (Gráfico8).

<sup>7</sup> Información disponible en: [http://www.ssf.gov.co/wps/docs/Quienes\\_Somos/Planeacion\\_Gestion/metas\\_e\\_indicadores/2014/Reporte\\_Empresas\\_y\\_Afiliados\\_Noviembre\\_y\\_Diciembre\\_2014.pdf](http://www.ssf.gov.co/wps/docs/Quienes_Somos/Planeacion_Gestion/metas_e_indicadores/2014/Reporte_Empresas_y_Afiliados_Noviembre_y_Diciembre_2014.pdf) [acceso: marzo 10, 2015].

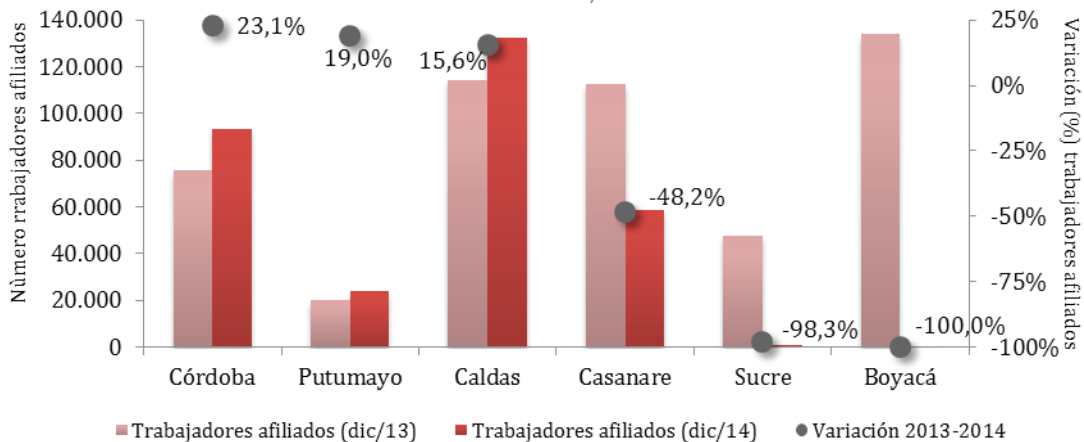
**GRÁFICO 8. DEPARTAMENTOS CON PRINCIPALES VARIACIONES DE EMPRESAS AFILIADAS A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, 2014 vs. 2013**



Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.

En relación con los trabajadores afiliados a cajas de compensación familiar, éstos aumentaron en un 7,8% en toda Colombia en 2014 en comparación con 2013; además de Bogotá (3.064.911 afiliados y un crecimiento del 15,9% en 2014 –no incluido en el siguiente gráfico–), se destacan los casos de Córdoba, Putumayo y Caldas, que presentaron un crecimiento de trabajadores afiliados del 23,1%, el 19,0% y el 15,6%, en su orden. De otro lado, las cajas de compensación en los departamentos de Casanare, Sucre y Boyacá presentaron significativas reducciones del -48,2%, el -98,3% y el -100,0% en relación con la afiliación de nuevos trabajadores en 2014 frente a 2013, respectivamente. Lo anterior indica que, prácticamente no se presentó la afiliación de nuevos trabajadores a las cajas de compensación familiar en Sucre y Boyacá en 2014.

**GRÁFICO 9. DEPARTAMENTOS CON PRINCIPALES VARIACIONES DE NUEVOS TRABAJADORES AFILIADOS A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, 2014 vs. 2013**



Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.



### 3.4.3 Servicios prestados

La Ley 21 de 1982 define el subsidio familiar como una prestación social pagada en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos.

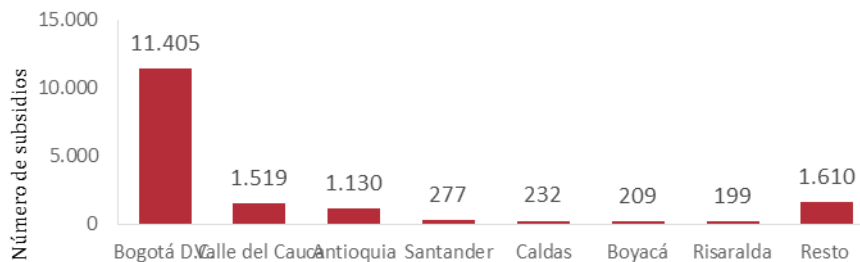
El subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que dé derecho a la prestación. Para el 2014 se distribuyeron alrededor de 1.5 billones de pesos, es decir, aproximadamente unos 5,3 millones de cuotas por mes. Estos recursos son equivalentes al 31% de los recursos totales de los aportes del 4%.

El subsidio en especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás.

El subsidio en servicios es aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales. Algunos de estos servicios se describen a continuación.

Durante el cuatrienio 2010-2014, se desembolsaron 124.359 subsidios de vivienda, a través de las cajas de compensación familiar (CCF). Por su parte, al mes de agosto de 2014, las CCF desembolsaron 16.581 subsidios, cuyos principales beneficiarios se ubicaron en la ciudad de Bogotá –el 68,78% del total–, y en los departamentos de Valle del Cauca, Antioquia y Santander con el 9,16%, el 6,82% y el 1,67%, respectivamente.

**GRÁFICO 10. SUBSIDIOS DE VIVIENDA DESEMBOLSADOS A TRAVÉS DE LAS CCF, 2014 (AGOSTO)**



Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar.

#### 3.4.3.1 Recreación

Para el año 2014, en los grandes centros recreativos de las Cajas de Compensación Familiar se contabilizaron 64.4 millones de usos por parte de los trabajadores y sus familias. Discriminados de la siguiente manera:

TABLA 19 RECREACIÓN POR CATEGORÍAS CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Categoría	Recreación	Biblioteca
A	8.259.950	994.053
B	2.728.199	508.383
C	2.099.425	152.833
D	3.125.700	1.534.132
Otros	30.528.292	14.482.777
<b>Total</b>	<b>46.741.566</b>	<b>17.672.178</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar

A diciembre de 2014, la cobertura en recreación presentada por las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 24.579.014 usos para sus afiliados y no afiliados; y a abril del 2015, estos usos ascendieron a 12.146.794 usos.

TABLA 20 RECREACIÓN CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Región Geográfica	Usos Julio a Diciembre de 2014	Usos Enero a abril 2015
Costa Atlántica	1.233.940	607.616
Región Occidente	9.242.073	4.935.513
Región Centro Oriente	921.948	513.696
Región Orinoquia	393.690	182.707
Región Amazonia	99.745	43.075
Bogotá D.C.	12.662.845	5.851.190
Orden Nacional	22.759	12.997
<b>Total</b>	<b>24.579.014</b>	<b>12.146.794</b>

Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

**TABLA 21 RECREACIÓN CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR**

Usos	Usos Jun - Dic 2014	Usos Ene- Abr 2015
Programas recreativos	10.735.871	5.794.487
Programas deportivos (Cursos deportivos, torneos, gimnasio)	4.494.420	2.578.812
Otros eventos de tipo social y/o cultural	2.628.446	1.234.945
Otros	6.718.263	2.538.550
<b>Total</b>	<b>24.577.000</b>	<b>13.197.987</b>

Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

### 3.4.3.2 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:

**TABLA 22 BIBLIOTECA CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR**

Región - CCF	Usos Julio - Diciembre 2014	Usos Enero - Abril 2015
Bogotá D.C.	1.249.947	806.563
Costa Atlántica	535.811	206.313
Orden Nacional	11.228	6.102
Región Amazónica	46.802	18.361
Región Centro Oriente	1.388.263	690.473
Región Occidente	4.171.059	2.700.566
Región Orinoquia	120.472	260.508
<b>Total</b>	<b>7.523.582</b>	<b>4.688.886</b>

Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

### 3.4.3.3 Educación formal

Durante el período de enero a diciembre de 2014, la cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, logró la atención de 274.129 estudiantes y en el periodo enero-abril del 2015 se presentó una cobertura de 100.500 estudiantes.

**TABLA 23 EDUCACIÓN FORMAL CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR**

Programa o Niveles	Estudiantes Enero a Diciembre de 2014.	Estudiantes Enero a Abril de 2015
Preescolar	35.470	12.390
Básica primaria	92.488	33.875
Básica secundaria	89.630	31.577
Media académica	24.985	7.125
Media técnica	4.799	1.161
Superior	24.741	12.357
Programa de Formación Laboral	2	0
<b>Total</b>	<b>274.129</b>	<b>100.500</b>

Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

Durante el período de enero a diciembre de 2014, la cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, logró la atención de 274.129 estudiantes. Entre el periodo comprendido de enero a abril de 2015 fue de 100.500 estudiantes.

**TABLA 24 ESTUDIANTES**

Región Geográfica	Estudiantes Enero a Diciembre de 2014	Estudiantes Enero a abril 2015
Costa Atlántica	40.254	10.153
Región Occidente	84.497	19.427
Región Centro Oriente	25.973	12.733
Región Orinoquia	52.423	12.566
Región Amazonia	4.398	1.919
Bogotá D.C.	64.570	41.687
Orden Nacional	0	0
<b>Total</b>	<b>274.129</b>	<b>100.500</b>

Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

#### 3.4.3.4 Créditos

En créditos sociales, las Cajas otorgaron el año pasado más de 350.000, distribuido en las siguientes categorías:

TABLA 25 CRÉDITOS SERVICIOS SOCIALES CUBIERTOS POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Categoría	Crédito social
A	275.103
B	60.709
C	16.794
D	4.604
Otros	1.184
<b>Total</b>	<b>358.394</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

A diciembre de 2014, 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 de enero a abril del 2015, se aprobaron 122.446 créditos en servicios por un valor igual a \$147.611.528.000. Por regiones los créditos otorgados por las Cajas de Compensación Familiar y sus respectivos valores en los mismos periodos fue así:

TABLA 26 CRÉDITOS CUBIERTOS POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, POR REGIÓN

Región - CCF	Año Indicadores	Enero-Diciembre 2014		Enero-Abril 2015	
		Cantidad	Monto	Cantidad	Monto
Bogotá D.C.		125.046	15.739.113.570	41.931	12.668.250.349
Costa Atlántica		150.730	9.787.548.600	151.682	1.288.215.650
Orden Nacional		195	764.524	67	258.270
Región Amazónica		1.262	377.650.660	482	158.572.707
Región Centro Oriente		16.230	15.377.536.366	8.616	5.387.156.353
Región Occidente		51.768	16.670.214.393	22.339	5.217.206.083
Región Orinoquía		13.163	542.330.643	1.963	3.361.335
<b>Total</b>		<b>358.394</b>	<b>58.495.158.755</b>	<b>227.080</b>	<b>24.723.020.747</b>

Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

#### 3.4.3.5 Fondo de Vivienda de Interés Social

Durante el cuatrienio 2010-2014, se desembolsaron 124.359 subsidios de vivienda, a través de las cajas de compensación familiar (CCF). Por su parte, durante el año 2014, las CCF desembolsaron 42.594 subsidios para vivienda por un monto superior a los 500 mil millones de pesos, convirtiéndose en el mayor dispensador de vivienda del país, después de los grandes programas de vivienda promovidos por el Gobierno Nacional (Tabla 27)

TABLA 27 VIVIENDA RURAL Y URBANA

	Vivienda Urbana 2014		Vivienda Rural 2014	
	Subsidios asignados	Valor asignado	Subsidios asignados	Valor asignado
Vivienda Nueva	40.618	483.340.808	290	3.722.289
Construcción en sitio propio	706	7.776.084	233	3.034.668
Mejoramiento de vivienda	499	3.545.757	248	2.398.368
<b>Total</b>	<b>41.823</b>	<b>494.662.649</b>	<b>771</b>	<b>9.155.325</b>

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar

En el periodo comprendido entre los meses de julio y diciembre de 2014, a través del Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS), las Cajas de Compensación Familiar otorgaron un total de 26.426 subsidios según tipo de vivienda por un valor \$362.515.114,

TABLA 28 FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (FOVIS) CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Tipo de Planes	Cantidad	Valor
Vivienda Nueva	25.317	301.525.195
Construcción En Sitio Propio	614	7.069.285
Mejoramiento De Vivienda	495	3.970.634
<b>TOTAL</b>	<b>26.426</b>	<b>362.515.114</b>

Fuente: Información reportada por las CCF a la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de SIREVAC

Con corte al mes de abril del 2015, a través del componente de vivienda del FOVIS, las Cajas de Compensación Familiar han asignado un total de 11.506 subsidios por un valor \$143.305.019.

**TABLA 29 FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (FOVIS) CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR**

Tipo de Planes	Cantidad	Valor
Vivienda Nueva	11.250	140.561.859
Construcción En Sitio Propio	141	1.718.091
Mejoramiento De Vivienda	115	1.025.069
<b>Total</b>	<b>11.506</b>	<b>143.305.019</b>

Fuente: Información reportada por las CCF a la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de SIREVAC

En el segundo semestre del año de 2014, y a través del Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS), las Cajas de Compensación Familiar según la división geográfica, otorgaron un total de 26.426 subsidios por un valor \$312.565.115.000. Durante el periodo Enero – Abril de 2015, y a través de este mismo Fondo, las Cajas de Compensación Familiar según división geográfica por regiones han otorgado un total de 11.506 subsidios por un valor \$143.105.019.

**TABLA 30 FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (FOVIS) CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR**

Región Geográfica	Subsidios Julio a Diciembre 2014	Valor (Miles pesos)	Subsidios Enero a Abril 2015	Valor (Miles pesos)
Costa Atlántica	1.182	14.521.187	271	3.457.938
Región Occidente	7.407	90.267.930	2.914	37.358.247
Región Centro Oriente	1.800	22.064.366	104	1.399.851
Región Orinoquia	653	7.509.040	0	0
Región Amazonia	79	856.856	0	0
Bogotá D.C.	15.189	175.911.304	8.217	101.088.983
Orden Nacional	116	1.434.432	0	0
<b>Total</b>	<b>26.426</b>	<b>312.565.115</b>	<b>11.506</b>	<b>143.305.019</b>

Fuente: Información reportada por las CCF a la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de SIREVAC

Por otra parte en el primer semestre de 2014, las Cajas de Compensación Familiar pagaron 14.606 subsidios por un valor \$380.170.642, mientras que de enero abril de 2015 se han hecho efectivos los pagos de 8.002 subsidios por valor de \$158.869.329. Lo anterior, que por regiones geográficas quedaron así distribuidos:

**TABLA 31 FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL (FOVIS) CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR**

Región Geográfica	Subsidios Julio a Diciembre 2014	Valor (Miles pesos)	Subsidios Enero a Abril 2015	Valor (Miles pesos)
Costa Atlántica	602	6.927.787	414	4.956.809
Región Occidente	3.886	69.658.938	2.196	22.395.760
Región Centro Oriente	771	200.754.247	494	78.865.029
Región Orinoquia	102	968.698	119	1.285.270
Región Amazonia	13	145.477	8	93.956
Bogotá D.C.	9.207	101.420.893	4.751	51.036.773
Orden Nacional	25	294.602	20	235.732
<b>Total</b>	<b>14.606</b>	<b>380.170.642</b>	<b>8.002</b>	<b>158.869.329</b>

Fuente: Información reportada por las CCF a la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de SIREVAC

### 3.4.3.6 Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar

La educación para el Trabajo y Desarrollo Humano comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículo flexible sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación no formal.<sup>8</sup>

Durante el 2014 las CCF atendieron cerca de 84 mil personas en diferentes cursos que promueven el desarrollo de conocimientos técnicos, entre otras habilidades.

Las Cajas de Compensación Familiar formaron a través del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano estudiantes como técnicos laborales, en las 6 regiones geográficas del país

<sup>8</sup> Decreto 2888 de 2007. Artículo 2°



### 3.4.4 Formación Continua

#### 3.4.4.1 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, y que habilitan a las personas para su desempeño laboral, orientada a dar respuesta a la demanda de: 1) Actualización del talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños que le permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral, 2) Calificación y recalificación del talento humano que se encuentre en situación de desempleo y poblaciones vulnerables y 3) Los aprendices del SENA, que buscan la complementariedad de la formación Titulada.

En línea con lo anterior, el siguiente cuadro muestra los resultados alcanzados durante el año 2014 y el periodo julio 2014 – mayo 2015:

**TABLA 32 EJECUCIÓN DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

Formación Complementaria	Ejecución aprendices		Ejecución cupos	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015	2014	Julio 2014 - Junio 2015
Formación Complementaria	5.608.408	5.001.686	7.942.459	7.014.030

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

#### 3.4.4.2 Formación Virtual y Bilingüismo

La virtualidad surge como una estrategia de cobertura que permite al SENA, cumplir la misión de atender a los colombianos de forma independiente a su ubicación geográfica, promueve el acceso de los aprendices a las tecnologías de la Información y las comunicaciones y al mismo tiempo apoya la formación en aquellas regiones que generalmente se han mantenido marginadas.

Es una herramienta de formación, que ha permitido a las personas adelantar su proceso de formación de manera flexible por cuanto no exige la presencia física del instructor y del aprendiz en el mismo sitio y al mismo tiempo, para ello el SENA cuenta con distintas plataformas de gestión de la capacitación 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, adicionalmente los aprendices fortalecen sus capacidades al interactuar con compañeros de distintas regiones del país.

**TABLA 33 EJECUCIÓN FORMACIÓN VIRTUAL**

Formación Virtual	Ejecución aprendices		Ejecución cupos	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015	2014	Julio 2014 - Junio 2015
Formación Virtual	3.212.494	2.264.530	3.760.520	2.487.691

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

El SENA, como parte vital del Plan Nacional de Bilingüismo, ofrece cursos virtuales y presenciales en idiomas, con el propósito de facilitar a los aprendices y a las personas interesadas en adquirir conocimientos en una segunda lengua, una herramienta fundamental que les permita ser más competitivos y por ende, más atractivos para los empleadores nacionales y extranjeros.

Con el objetivo de elevar el nivel de inglés en los instructores y aprendices SENA, durante el 2014 se incorporaron a la Entidad 213 instructores voluntarios provenientes de países entre los que se cuenta: Estados Unidos, Canadá, Australia y Reino Unido, con el objetivo de reforzar el proceso de aprendizaje del idioma.

Así mismo, se efectuó la implementación de 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.

Al iniciar la vigencia 2015, el SENA y la Organización de Estados Americanos OEA, firmaron un acuerdo con el fin de generar y fortalecer espacios de intercambio de experiencias internacionales entre las partes, para potenciar la competitividad e integración regional. En el marco de esta alianza, la Entidad contará con la presencia de profesores nativos en lengua inglesa, adicionalmente, los instructores y aprendices podrán viajar a los países miembros de la OEA para adelantar cursos de idiomas.

A continuación se observa la ejecución del programa en 2014 y en el periodo julio 2014 – Junio 2015:

**TABLA 34 EJECUCIÓN PROGRAMA BILINGÜISMO**

Programa Bilingüismo	Ejecución aprendices		Ejecución cupos	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015	2014	Julio 2014 - Mayo 2015
Formación Bilingüismo	936.457	801.317	1.148.515	862.299

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

#### 3.4.4.3 **Formación Continua de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**

El sector solidario entendido como el sector 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 Administrativa 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 e implementó el programa para vincular la educación solidaria en la educación formal en 100 instituciones educativas en los departamentos de: Bogotá D.C., Boyacá, Cundinamarca, La Guajira, Atlántico, Córdoba, Norte de Santander, Tolima, Caldas, Cauca y Choco.

El 20% de esta implementación se realizó en instituciones educativas que dentro de su estructura cuentan con una organización de tipo solidario o están constituidas como tales, para fortalecerlas mediante una propuesta de articulación a través de proyectos pedagógicos productivos. El 80% de la implementación del Programa se ejecutó en instituciones educativas para promocionar el modelo asociativo solidario y la cultura de la asociatividad en la educación formal.

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 que adelanta la comunidad educativa. 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 solidarias, la Unidad diseñó durante el periodo de referencia de este informe, 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, como se evidencia a continuación:

- Se elaboraron documentos metodológicos del paso a paso para la constitución de cooperativas especializadas (vigilancia, financieras, transporte, salud, Administradoras Públicas Cooperativas, educación, entre otras). Este material se socializó al interior de la entidad y con entidades externas como: Superintendencia de Salud, Transporte y Ministerio de Educación.
- Mediante una alianza público privada entre el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, la Universidad Cooperativa de Colombia, la Asociación Antioqueña de Cooperativas - CONFECOOP ANTIOQUIA y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias del Ministerio del Trabajo, se adaptó y editó el material de la metodología my.coop de la OIT, cuya finalidad es fortalecer las cooperativas agropecuarias. Se realizó una capacitación de formador de formadores dirigido a funcionarios de la Unidad, donde participaron y se certificaron a 15 funcionarios y se desarrollaron jornadas en 6 ciudades simultanea 8 jornadas de capacitación con entidades acreditadas, se capacitaron en total 99 personas pertenecientes a 42 entidades acreditadas.
- Se elaboró un kit pedagógico enfocado al manejo de población Víctima del conflicto armado y en extrema pobreza, un material didáctico auditivo dirigido a personas con discapacidad visual. Se socializó a los funcionarios de la entidad estas herramientas pedagógicas.

*Acreditación para impartir curso básico de economía solidaria:* la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, a 30 de mayo de 2015 cuenta con un total de 247 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 durante la vigencia 2014, y en lo corrido de la vigencia 2015 se reportan 9850 personas capacitadas.

*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 las vigencias 2014 y 2015 se desarrollaron las siguientes investigaciones:

- Investigación del sector solidario con enfoque prospectivo soportado en la implementación de análisis cualitativos y cuantitativos, que permitieron a la Unidad obtener los insumos y líneas orientadoras del plan estratégico institucional de la Unidad para el cuatrienio 2014-2018 en beneficio público del sector solidario y del país.

- Investigación que permita formular un modelo de organización, articulación e intervención integral para la generación de circuitos económicos solidarios en territorios rurales y de postconflicto desde la misión de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.
- La Unidad de Organizaciones Solidarias participa en la investigación: “Impacto social y económico del cooperativismo en Colombia” adelantada por el Instituto de estudios del Ministerio Publico IEPM

#### 3.4.4.4 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 35 OFERTA EDUCACIÓN INFORMAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO SERVICIO SOCIAL: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO**

Año	2014						2015				
	Mes	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Región CCF											
Bogotá D.C.	0	1.229	386	701	301	53	1.661	106	1.122		
Costa Atlántica	2.792	3.941	1.807	2.862	2.120	1.183	922	1.738	2.005	3.593	
Región Amazónica	224	35	28	21	12			85	64	34	
Región Centro Oriente	2.523	1.958	1.372	2.532	1.713	1.264	741	2.233	2.078	1.883	
Región Occidente	5.858	3.753	4.745	4.850	4.176	333	1.172	1.613	1.231	1.129	
Región Orinoquia	11	8	7	8	22		61	55	36	268	

Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

Con corte de Julio a Diciembre de 2014, las 506.192 empresas afiliadas, contaban con un total de afiliados, personas a cargo, cónyuges y población cubierta de 18.728.545, y a abril de 2015, las 524.628 empresas afiliadas cuenta con un Total de Población Cubierta de 19.248.769.

**TABLA 36 POBLACIÓN CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR**

Variable	Diciembre de 2014	Abril de 2015	Variación absoluta diciembre de 2014 a abril de 2015
Empresas afiliadas (número de empresas)	506.192	524.628	18.436
Total afiliados (número de personas)	8.138.133	8.357.113	218.980
Total personas a cargo (número de personas)	7.226.285	7.448.879	222.594
Total cónyuges (número de personas)	2.881.112	2.997.748	116.636
<b>Total población cubierta (número de personas)</b>	<b>18.728.545</b>	<b>19.248.769</b>	<b>520.224</b>

Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

A continuación se detalla la trazabilidad de población cubierta por las cajas de compensación familiar durante los años 2014 y al mes de abril de 2015:

**TABLA 37 TRAZABILIDAD DE POBLACIÓN CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. 2014**

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Total Empresas Afiliadas	479.865	477.892	488.089	491.147	494.210	506.192
Total Afiliaciones	7.726.422	7.884.792	7.989.463	8.103.434	8.149.817	8.138.133
3,0 Personas A Cargo	6.784.696	7.305.611	6.574.694	7.251.348	7.439.471	7.226.285
4,0 Conyuges	2.601.605	2.885.926	2.550.221	2.904.792	2.925.152	2.881.112
<b>Total Población Cubierta</b>	<b>17.510.161</b>	<b>18.469.627</b>	<b>17.500.973</b>	<b>18.792.934</b>	<b>18.912.862</b>	<b>18.728.545</b>

Fuente: Reporte junio 9 de 2015, Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

**TABLA 38 TRAZABILIDAD DE POBLACIÓN CUBIERTA POR LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR 2015**

	<b>Enero</b>	<b>Febrero</b>	<b>Marzo</b>	<b>Abril</b>
Total Empresas Afiliadas	<b>506.287</b>	<b>512.163</b>	<b>514.544</b>	<b>524.628</b>
Total Afiliaciones	<b>7.755.123</b>	<b>8.067.892</b>	<b>8.200.140</b>	<b>8.357.113</b>
3,0 Personas A Cargo	6.719.221	7.109.924	7.340.492	7.448.879
4,0 Cónyuges	2.582.117	2.845.645	2.945.608	2.997.748
<b>Total Población Cubierta</b>	<b>17.868.875</b>	<b>18.532.805</b>	<b>18.815.113</b>	<b>19.248.769</b>

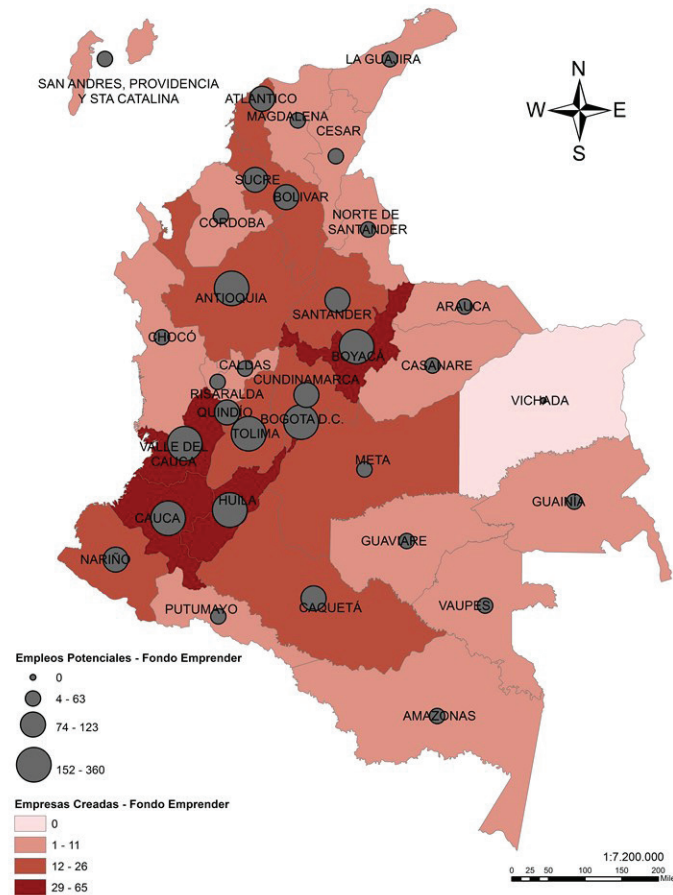
### 3.4.5 Focalización de la Formación para el Trabajo

En cuanto a vehículos de financiación para etapas tempranas en 2014, el Fondo Emprender – creado para financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por alumnos, aprendices, practicantes y egresados del SENA o de otras instituciones de formación profesional y técnica–, contribuyó a la creación de 455 nuevas empresas con un potencial para generar 2.561 empleos en todos los departamentos del país<sup>9</sup>. Cabe señalar que dichas cifras son inferiores a las presentadas en de 2013, cuando el Fondo Emprender coadyuvó a crear 651 nuevas empresas con un potencial para generar 4.072 empleos.

En 2014, los departamentos en donde se crearon el mayor número de empresas fueron: Huila (65, con potencial para generar 360 empleos) y Valle del Cauca (40 empresas con 220 empleos potenciales), seguidos por Boyacá (32 empresas con 164 empleos potenciales), Cauca (32 empresas con 168 empleos potenciales) y la ciudad de Bogotá (29 empresas y un potencial de 187 empleos), mientras que no se crearon nuevas empresas, a través del Fondo Emprender, en el departamento de Vichada, donde existe el Centro de Producción y Transformación Agroindustrial de la Orinoquia (Mapa 01).

<sup>9</sup> Mayor información en: <http://www.sena.edu.co/transparencia/gestion-de-planeacion/Paginas/Informe-Estadistico.aspx> [acceso: marzo 10, 2015].

**MAPA 01. FONDO EMPRENDER: EMPRESAS CREADAS Y EMPLEOS POTENCIALES GENERADOS –ACUMULADOS POR REGIONAL DEL SENA–, 2014**

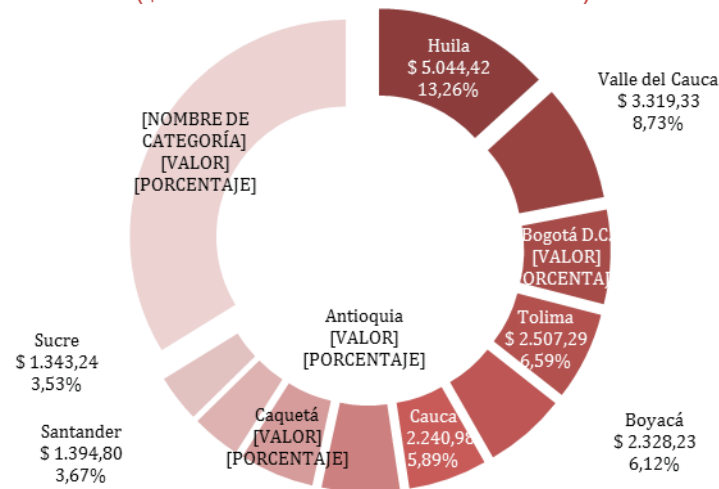


Fuente: DNP-DSEPP con base en SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

El apoyo a la creación de empresas o proyectos de emprendedores se evidencia en la asignación de recursos realizada a través del Fondo Emprender. En 2014, dichos recursos se concentraron en los departamentos del Huila (13,26%), Valle del Cauca (8,73%) y en Bogotá (7,01%) (11), en tanto para Vaupés y La Guajira solamente se asignó el 0,28% y el 0,20% del total de los recursos, respectivamente.



GRÁFICO 11 FONDO EMPRENDER: RECURSOS ASIGNADOS POR DEPARTAMENTO (REGIONALES DEL SENA), 2014  
(\$ MILLONES Y PORCENTAJE EN EL TOTAL)



Fuente: Elaboración DNP-DSEPP con base en SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

A junio de 2015, se han creado 416 empresas con un potencial de generación de 2.406 empleos.

### 3.4.5.1 Atención a población Red Unidos

La Red Unidos, se constituye como una estrategia nacional de intervención integral y coordinada, que busca contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las familias objeto de su intervención, la acumulación de capital social y humano y, en consecuencia, a la reducción de los niveles de pobreza y pobreza extrema en el país.

El SENA, a través de su oferta programática, ha implementado acciones de formación focalizadas hacia las personas pertenecientes a la Red Unidos, flexibilizando las estrategias y metodologías de formación, con el objetivo de facilitar el acceso de la población en extrema pobreza y desplazados.

A través de la formación Profesional Integral se propende un mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de esta población, contribuyendo así a fortalecer las dimensiones de: Educación e Ingresos y trabajo. En el siguiente cuadro se observa la atención brindada por la Entidad a las personas o aprendices miembros de la Red Unidos, durante el 2014 y en el periodo julio 2014 – junio 2015:

**TABLA 39 ATENCIÓN MIEMBROS DE LA RED UNIDOS - PERSONAS ATENDIDAS**

<b>Programa o Tipo de Formación</b>	<b>2014</b>	<b>Julio 2014 - Junio 2015</b>
Desplazados	132.534	133.109
Jóvenes Rurales	34.598	30.078
Titulada	75.430	76.791
Complementaria	231.146	217.936
Inscritos en la Agencia Pública de Empleo (*)	108.693	131.742

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

(\*) Fuente: SENA - Dirección de Empleo y Trabajo

### 3.4.5.2 Talentos para el Empleo

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”<sup>10</sup>, administrado por el ICETEX. Dicho programa, conocido hoy como Talentos para el Empleo, tienen como meta otorgar 13.000 becas para cursos cortos ofrecidos por Instituciones de Formación para el Trabajo certificadas en calidad<sup>11</sup>.

El programa estuvo dirigido inicialmente a todos los colombianos entre los 18 y 45 años interesados en mejorar sus oportunidades laborales. La única condición para participar es que los interesados tengan su hoja de vida debidamente registrada en el Servicio Público de Empleo y se encuentren dentro del rango de edad que determine la junta rectora.

Las becas otorgadas cubren el 100% de la matrícula, además de un apoyo de transporte de \$222 mil por becario. El objetivo es fortalecer las habilidades de los colombianos y facilitar su inserción y/o permanencia en el mercado laboral. Los cursos incluyen validación de bachillerato, capacitación en finanzas personales y manejo de computadores. Además, contienen un componente de fortalecimiento de lectoescritura, matemáticas y el desarrollo de capacidades para un mejor desempeño laboral<sup>12</sup>.

10 El Fondo se constituyó por un valor de \$12.000.000.000, con una vigencia de dos años (hasta el 31 de diciembre de 2015).

11 A la fecha ya se cuenta con el banco de oferentes de los programas de capacitación. En particular, se cuenta con un total de 32 Instituciones de Formación para el Trabajo certificadas en la Norma Técnica de Calidad 5555.

12 Los cursos de formación ofrecidos por el programa son los siguientes:

Competencias transversales: orientadas a toda la población priorizando a las personas cuya búsqueda de empleo sea igual o superior a un año.  
 Competencias clave: se orientan a las personas cuyo nivel de educación es menor o igual a secundaria y a los bachilleres cuya experiencia profesional no supera los seis meses.

TIC1: dirigido a buscadores que no reporten tener manejo de conocimientos informáticos.

La primera convocatoria se llevó a cabo entre el 9 de febrero y el 20 de marzo en Bogotá, Barranquilla, Cali, Cúcuta, Medellín, Pasto y Sincelejo. Aunque la meta fijada para la primera convocatoria fue de 4.000 beneficiarios, a la convocatoria se presentaron un total de 6.197 personas. Luego de haber realizado la verificación requisitos y haber realizado la depuración de pre-inscritos, se pudo determinar que el número de beneficiarios potencial aprobados fue de 4.011.

---

TIC2: dirigido a buscadores que únicamente reporten tener conocimientos informáticos básicos o que sólo reporten tener un manejo de programas Office en un nivel igual o inferior a regular.

TIC3: se ofrece a quienes previamente hayan aprobado TIC1 o TIC2.

Finanzas personales: dirigido a los buscadores de empleo que tengan experiencia laboral como independientes, que sepan leer y escribir, y cuya escolaridad máxima sea media. También está orientado a los bachilleres que no tengan experiencia profesional. Se sugiere que la persona matriculada asista a los tres cursos.

**TABLA 40 DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS APROBADOS EN LA PRIMERA CONVOCATORIA SEGÚN CURSOS DE FORMACIÓN**

<b>Paquete Formativo</b>	<b>N° Inscritos</b>
Competencias Transversales y Claves	775
Competencias Transversales y Finanzas Personales 1	769
Competencias Transversales y TIC 1	432
Competencias Claves y Finanzas Personales 1	104
Competencias Claves y TIC 1	554
Finanzas Personales 2 y Finanzas Personales 3	644
TIC2 Y TIC3	733
<b>Total</b>	<b>4011</b>

Fuente: Elaboración propia con base en los registros de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

De acuerdo con el reporte enviado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, el número definitivo de beneficiarios matriculados fue de 3.133 personas. En la tabla 41 se presenta la distribución de los beneficiarios inscritos como resultado de la primera convocatoria.

**TABLA 41. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS INSCRITOS POR DEPARTAMENTO**

<b>Departamento</b>	<b>N° Beneficiarios</b>	<b>Porcentaje</b>
Antioquia	201	6,4
Atlántico	372	11,9
Bogotá D.C.	156	5,0
Nariño	1065	34,0
Norte De Santander	281	9,0
Sucre	1028	32,8
Valle Del Cauca	30	1,0
<b>Total</b>	<b>3.133</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo con base en los registros de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

La segunda convocatoria del programa tuvo lugar entre el 11 de mayo y 12 de junio, en Bogotá, Barranquilla, Cali, Cúcuta, Medellín, Pasto y Sincelejo. Para dicha convocatoria se determinó una asignación de 5.000 cupos para cursos cortos y 2.000 cupos para validación de bachillerato, para un total de 7.000 beneficiarios.

Como resultados de la segunda convocatoria, se registraron un total de 9.923 personas interesadas en recibir la formación ofrecida por el programa, lo cual representa un 142% de la meta establecida (7000 becas). De acuerdo a la distribución por departamento, Sucre reportó el 40% de los beneficiarios, seguido de Nariño y Antioquia con el 28% y 17%, respectivamente.

#### 3.4.5.3 Jóvenes Rurales Emprendedores

El programa Jóvenes Rurales Emprendedores, hace presencia a nivel nacional en 33 regionales y 80 Centros de Formación, con una cobertura del 100% del territorio nacional, brinda formación a personas con condición de vulnerabilidad, adaptando metodologías con enfoque diferencial.

La estrategia de formación, pretende desarrollar competencias que sirvan para el emprendimiento y la generación de ingresos, por medio de la conformación de unidades productivas rurales sostenibles, en sectores estratégicos y de alto desempeño ocupacional. El programa está orientado a la inclusión social de personas y comunidades vulnerables, a través del desarrollo de proyectos productivos, unidos a programas de formación.

El programa es un modelo en el fortalecimiento y acompañamiento empresarial rural. Sus estrategias de comercialización, encadenamientos productivos y especialización en líneas de producción, generan agronegocios que contribuyen a la productividad y competitividad del campo colombiano.

#### 3.4.5.4 Programa de Formación para Jóvenes Víctimas.

De acuerdo con las medidas de reparación contempladas en la Ley 1448 de 2011, y de conformidad con el artículo 130 de la Ley 1448 de 2011 y los artículos 66 y siguientes del Decreto 4800 del mismo año, la principal obligación que tiene el Ministerio del Trabajo con las víctimas del conflicto armado consiste en diseñar *“programas y proyectos especiales para la generación de empleo rural y urbano con el fin de apoyar el autosostenimiento de las víctimas”*<sup>13</sup>. En esta medida, el artículo 68 del decreto establece que corresponde al Ministerio del Trabajo crear *“programas de capacitación para el empleo y emprendimiento, que preparen a las víctimas para los retos que exige la competitividad en el mercado laboral”*<sup>14</sup>.

Así, durante la vigencia del 2013, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo y el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo elaboraron el proyecto de inversión *“Implementación del programa de formación para Jóvenes víctimas del conflicto armado a nivel nacional”* identificado con código BPIN 2013011000477<sup>15</sup>.

El objetivo de este proyecto de inversión es generar y mejorar las competencias transversales

13 Colombia, Congreso de la República. Ley 1448 de 2011. Artículo 130.

14 Gobierno Nacional. Decreto 4800 de 2011.

15 El proyecto de inversión madre, al que corresponde este subproyecto, es el de “Adecuación de la ruta de reparación para el acceso al empleo rural y urbano de las víctimas del conflicto armado a nivel nacional”, con código BPIN 2012011000409.

y clave, así como las competencias específicas, de los jóvenes entre 16 y 28 años<sup>16</sup> que han sido víctimas del conflicto armado, de acuerdo con los términos del artículo 3° de la Ley 1448 de 2011<sup>17</sup>; con el fin de facilitar su inserción en el mercado laboral y la generación de ingresos.

Esta iniciativa busca fortalecer las capacidades de esta población para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso, especialmente a través del empleo. De esta forma, el “Programa de formación para el trabajo dirigido a jóvenes víctimas del conflicto armado en Colombia-TransFórmate” está enfocado en impulsar la formación para el trabajo y la adquisición de habilidades blandas de jóvenes víctimas del conflicto armado, que se encuentren entre los 16 y 28 años y se encuentren en la etapa de reparación. La selección de beneficiarios se hace en coordinación con la Unidad de Atención y Reparación a Víctimas. En 2014, se formaron en habilidades para la vida un total de 1.948 jóvenes. En 2015, se están formando en programas de Formación Técnico Laboral y/o validación de bachillerato 1.747 jóvenes.

#### 3.4.5.4.1 Estructura del Programa

Los programas de formación que se promueven a través de esta iniciativa cuentan con un módulo de formación 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 de esta población.

Los jóvenes beneficiarios tienen derecho a un subsidio que cubre el 100% de la matrícula en programas de formación técnico laboral de la oferta regular y/o validación del bachillerato, garantizando acceso preferente en instituciones de formación con certificación de calidad, en horarios flexibles y con un apoyo económico trimestral para gastos de sostenimiento.

#### 3.4.5.4.2 Operación del Programa

Una vez realizada la identificación de la población, la operación del programa se lleva a cabo a través de las actividades que se describen a continuación:

- Conformación del Banco de Oferentes
- Matrícula
- Cooperación Internacional – Banco Interamericano de Desarrollo

La conformación del Banco de ofertas se realiza a partir de un análisis de las necesidades de

<sup>16</sup> El inciso 1° del artículo 5 de la Ley Estatutaria 1622 de 2013 (Estatuto de Ciudadanía Juvenil) define joven como “toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural, que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía.”

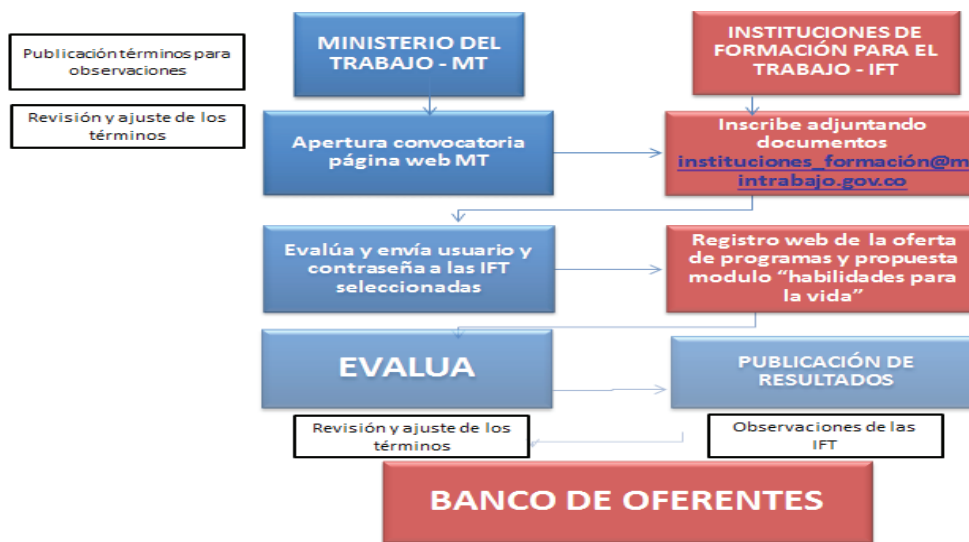
<sup>17</sup> Para los efectos de esta ley, “se consideran víctimas aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1° de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno.” (Colombia, Congreso de la República. Ley 1448 de 2011. Artículo 3, inciso 1). Como hechos victimizantes se tienen los siguientes: el desplazamiento forzado, el homicidio, la desaparición forzada, las amenazas, los delitos contra la libertad y contra la integridad sexual, el secuestro, la tortura, el despojo forzado de tierras, el abandono forzado de tierras, las consecuencias fruto de minas antipersonales, munición sin explotar, artefactos explosivos improvisados, la vinculación de niños, niñas y adolescentes a actividades relacionadas con grupos armados, los efectos derivados de actos terroristas, atentados, combates, enfrentamientos, hostigamientos, y otros relacionados con el conflicto armado (Contraloría General de la República. Primer informe de seguimiento a la Ley 1448 de 2011 de Víctimas y Restitución de Tierras, 2012).

recurso humano que reporta el sector productivo a través de las vacantes de empleo de cada región, el Ministerio del Trabajo orientó los contenidos formativos, horarios, estrategias de bienestar y pedagógicas que requieren estos jóvenes para garantizar la pertinencia y su permanencia en el proceso de formación.

Estos lineamientos se consignaron en los términos de referencia para la constitución de un banco de oferentes, que parte de la base del 6% de las instituciones de formación para el trabajo y desarrollo humano que cuentan con certificación de calidad o se encuentran en proceso de certificación en la norma NTC 5555 o ISO 9001 e instituciones vinculadas al Programa Escuela Taller del Ministerio de Cultura.

Los pasos que se siguieron en el proceso de conformación y selección de las Instituciones de Formación para el Trabajo (IFT) que conformarían el banco de oferentes, se describe en la figura que se muestra a continuación.

**GRÁFICO 12. PROCESO PARA LA CONFORMACIÓN DEL BANCO DE OFERENTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO PARA JÓVENES VÍCTIMAS DEL CONFLICTO.**



Fuente: Ministerio del Trabajo.

De acuerdo a los indicadores de producto y gestión establecidos, se obtienen los siguientes resultados:

**TABLA 42 INDICADORES DE PRODUCTO E INDICADORES DE GESTIÓN**

Indicadores	2013	2014
Número de convocatorias a instituciones	-	3
Instituciones convocadas al banco de oferentes	-	90
Instituciones en el banco de oferente	-	42

Fuente: Ministerio del Trabajo

**TABLA 43 NÚMERO DE PROGRAMAS APROBADOS**

Áreas de Ocupación	No. de Programas
Arte, Cultura, Esparcimiento y Deporte	4
Ciencias Naturales, Aplicadas y Relacionadas	46
Ciencias Sociales, Educación, Servicios Gubernamentales y Religión	15
Explotación Primaria y Extractiva	2
Finanzas y Administración	64
Operación de Equipos, del Transporte y Oficios	28
Procesamiento Fabricación y Ensamble	7
Programa [Modulo Inicial]	1
Salud	15
Validación Bachillerato	4
Ventas y Servicios	41
<b>Total General</b>	<b>227</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo

La segunda actividad es la matrícula. La oferta de formación seleccionada por el Ministerio de Trabajo que conforma el banco de oferentes, se socializó con los potenciales beneficiarios a través del *contact center* y páginas web institucionales del ICETEX y del Ministerio del Trabajo.



Se utilizaron diferentes estrategias para convocar y matricular a los jóvenes en las instituciones de formación para el trabajo seleccionadas, como encuentros de matrícula, capacitación a cogestores Red Unidos y estrategias de vinculación directamente con las instituciones de formación para el trabajo del banco de oferentes.

Finalmente está la Cooperación Internacional – Banco Interamericano de Desarrollo. Si bien el Ministerio del Trabajo ha hecho un esfuerzo por identificar las habilidades a priorizar para la población beneficiaria del programa, se considera fundamental recibir asistencia para orientar a las instituciones en el diseño de currículos y estrategias pedagógicas. Además, se busca evaluar adecuadamente el programa de formación dirigido a jóvenes víctimas con el fin de generar evidencia que permita en el futuro mejorar y ampliar la cobertura del programa. De ahí, que el Ministerio haya solicitado el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo-BID para: i) orientar a las instituciones de formación para el trabajo en el diseño e implementación de formación en habilidades socioemocionales; y ii) evaluar el programa.

Así, en el segundo semestre de 2014 se dio inicio al convenio de cooperación técnica, bajo el cual se contrató a la *International Youth Foundation - IYF*, una organización internacional que lleva más de 20 años trabajando con jóvenes en 79 países del mundo y que ha desarrollado un currículo de formación en habilidades socioemocionales para jóvenes, orientada a fortalecer la confianza, el trabajo en equipo, y la perseverancia para que puedan alcanzar sus metas en el largo plazo y poder desenvolverse en la Institución educativa y el mundo laboral. Con los recursos de la cooperación técnica, se financió la licencia para el uso de este currículo conocido como *Pasaporte para el Éxito*, el cual se incorporó dentro del módulo de formación inicial.

En ese sentido, durante el primer semestre del año 2015 el BID e investigadores de la Universidad de los Andes diseñaron un proyecto liderado que tiene dos objetivos principales; entender de qué depende el éxito o fracaso del programa, e identificar qué características particulares pueden hacer que un joven participe durante todo el proyecto y tenga éxito. Para cumplir con estos propósitos se recogerá información de 1.500 jóvenes entre 16 y 24 años, que sean beneficiarios del programa, a través de una encuesta, y una serie de escalas cognitivas, socioemocionales y psicológicas.

La prueba piloto del levantamiento de datos se llevó a cabo entre el 16 y el 18 de junio del 2015, y la aplicación de la prueba definitiva se estima entre el 21 de julio y 29 de agosto, posterior a un proceso de capacitación y acercamiento con las instituciones de formación.

#### 3.4.5.4.3 Resultados del Programa

A partir de las actividades previamente descritas, se contó con 1.948 beneficiarios matriculados en el módulo inicial que ofrece el programa, distribuidos de la siguiente manera, por departamentos.

**TABLA 44 DISTRIBUCIÓN DEPARTAMENTAL DE JÓVENES BENEFICIARIOS**

<b>Departamento</b>	<b>Matrícula</b>	<b>Tasa de reprobación</b>
Antioquia	579	11%
Atlántico	239	0%
Bogotá, D.C.	39	5%
Córdoba	72	0%
Huila	61	7%
Magdalena	113	0%
Meta	49	24%
Norte de Santander	185	0%
Santander	102	0%
Sucre	119	0%
Valle del Cauca	390	14%
<b>Total</b>	<b>1948</b>	<b>7%</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo (a abril de 2015)

Al cierre del módulo inicial, se contó con 1.815 beneficiarios, reportando así una deserción del 7%. A la fecha, los beneficiarios se encuentran recibiendo formación en técnico laboral.

#### 3.4.5.5 Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE

Con corte al dos de junio el Ministerio ha autorizado treinta y dos (32) Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa-UVAE, en el programa de “Trabajo seguro en alturas” en sectores como: construcción; industria y manufactura; instalación, mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo; exploración de minas y canteras; almacenamiento y transporte de carga marítima; información y comunicaciones, entre otras.

Con la implementación de las UVAE, las empresas, desde el 2014 han capacitado 21.157 trabajadores en Trabajo seguro en alturas, de los cuales: 14.733 fueron a 31 de diciembre de 2014 y 6.427 trabajadores han sido reportados a junio de 2015.

Simultáneamente, desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se realiza seguimiento y asesoría permanente a las UVAE, mediante visitas de carácter técnico que permiten constatar las condiciones operativas de los centros de entrenamiento, los equipos y elementos destinados a capacitar al personal, las certificaciones expedidas a los trabajadores y se hacen recomendaciones para el ajuste a los parámetros establecidos en las Resoluciones 1409 de 2012 y 1903 de 2013. En el marco de las visitas técnicas se han acompañado las siguientes empresas: Colmáquinas S.A.; Constructora Concreto; Reficar S.A.; Hidroituango; Aceros Industriales; Serviparamo; Conectar; Organización TERPEL S.A.; Proyecto de Ingeniería - PROING; CEMEX Colombia S.A.; Ingenio Providencia; EMTELCO e INCAUCA.

Igualmente, se prestó asesoría técnica previa a Industrias HACEB S.A. para definir la creación e

implementación de la UVAE y a la empresa SOLETANCHE BACHY CIMAS con el propósito de incentivar la capacitación y resolver inquietudes relacionadas con la reglamentación legal vigente (Resoluciones 1409/2012, 1903/ 2013, 3368/2014 y NTC 6072/2014).

Actualmente, se encuentra listo el proyecto de decreto por medio del cual se reglamenta el funcionamiento de las Unidades Vocaciones de Aprendizaje en la Empresa – UVAE. El objetivo de este decreto es impulsar el desarrollo de este mecanismo de capacitación para las empresas, ampliando la creación y operación de las mismas en temas diferentes al trabajo seguro en alturas, como por ejemplo trabajo confinado, minería subterránea y minería a cielo abierto.

Para estandarizar los procesos relacionados con la creación, registro y seguimiento de las UVAE se elaboró el “Protocolo de registro y visita de UVAE - Trabajo seguro en alturas - Estandarización de procesos”. El cual tiene como objetivo optimizar los procesos relacionados con el registro y seguimiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en la Empresa –UVAE-, a la vez que se realiza una propuesta de estandarización de los procesos y el diseño de un aplicativo que mejore la interacción con las empresas y permita realizar el seguimiento de los resultados.

#### 3.4.5.6 Aulas Móviles

En el marco del programa de modernización tecnológica de las comunicaciones de los Centros de Formación, el SENA, con el propósito de llevar capacitación y formación a las poblaciones más apartadas del país, que por razones de tiempo y espacio no pueden acceder a los programas regulares que se imparten, amplió su cobertura a través de Aulas Móviles en diferentes regiones y sectores económicos.

Este mecanismo de innovación en la generación de oportunidades para el aprendizaje, llega a los lugares apartados del país, por agua y tierra, con tecnología, conectividad, conocimiento, calidad y pertinencia.

En el siguiente cuadro se detalla la ejecución de aprendices y cupos atendidos a través de Aulas Móviles en la vigencia 2014 y el periodo julio 2014 – junio 2015:

TABLA 45 AULAS MÓVILES APRENDICES VS CUPOS

Aulas Móviles	Ejecución aprendices		Ejecución cupos	
	2014	Julio 2014 - Junio 2015	2014	Julio 2014 - Junio 2015
Aulas Móviles	57.881	49.570	89.479	71.999

Fuente: SENA - Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo

#### 3.4.6 Certificación de Competencias Laborales

El Ministerio del Trabajo está avanzando en la construcción de lineamientos en materia de certificación de competencias laborales como una política activa de empleo, definiendo los siguientes aspectos:

- Los lineamientos técnicos para el diseño e implementación del sistema para la gestión del recurso humano basado en competencias laborales SIGERH-COL.
- Se elaboró el formato de especificaciones de requerimientos de software para el “Sistema de Información para la gestión del recurso humano basado en Competencias Laborales para Colombia”
- Se construyó una propuesta de certificación de competencias laborales para un conjunto de oficios u ocupaciones específico: cuidado de niños.
- Se consolidó la relación de las normas de competencia o cualificaciones existentes y disponibles identificadas y que pueden ser usadas para cerrar las brechas de cualificación identificadas.
- Se realizó el ABC de gestión humana por competencias en donde se resaltan las etapas de trabajo y los roles en la gestión y se explica la importancia de su promoción desde las políticas públicas.
- Se diseñó el Sistema de certificación de competencias, el cual se encuentra en desarrollo de la primera fase, construcción del diccionario de ocupaciones.

Durante el cuatrienio, el Gobierno nacional puso en marcha espacios de articulación entre el sector educativo y el sector productivo bajo el marco del proceso de formación de capital humano, los cuales permiten desarrollar competencias en los estudiantes que les garanticen una inserción productiva en el mercado laboral.

En este sentido, dentro de los niveles de preescolar básica y media, se destacan los esfuerzos por formar y acompañar a los docentes en sus prácticas educativas para el mejoramiento y desarrollo de las competencias básicas de los estudiantes, donde se alcanzó un total de 189.867 docentes acompañados, lo cual equivale a un cumplimiento del 271% de la meta establecida para el cuatrienio.

Adicionalmente, 9.113 establecimientos educativos implementaron proyectos pedagógicos transversales de educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía, educación para el ejercicio de los DD.HH. y educación ambiental para el desarrollo de competencias en 2014. Con ello, se benefició a 126.000 estudiantes de los niveles preescolar, básica y media. De esta forma, durante el cuatrienio un total de 19.588 establecimientos implementaron dichos proyectos, con lo que se alcanzó un porcentaje de avance del 144% frente a la meta establecida.

Con el fin de aumentar la permanencia estudiantil y reducir la deserción en la educación superior,

el 60% (3.380) de las instituciones de educación media participaron en procesos de articulación con la educación superior y la educación para el trabajo, que propiciaron la integración de la formación básica con la formación científica y técnica, con corte a diciembre de 2014. Lo anterior equivale a un cumplimiento del 100% de la meta establecida para el año y para el cuatrienio.

De esta forma, durante 2014, el porcentaje de establecimientos educativos que incorporaron el fomento a la cultura del emprendimiento aumentó 5,54 p.p., al pasar del 24,46% en 2013 al 30,00% en 2014. Lo anterior equivale a un aumento en 312 establecimientos educativos, pasando de 1.378 en 2013 a 1.690 en 2014.

Del total de programas de formación para el trabajo reportados como línea base en 2010 (7.801), el 16,97% (1.324) cuentan con certificación de calidad, con corte a diciembre de 2014. Con este porcentaje de certificación se sobrepasa la meta establecida para el cuatrienio en 14 p.p.

Del mismo modo, el Gobierno nacional ha invertido esfuerzos en la creación e implementación de programas técnicos y tecnológicos con enfoque de competencias, con el fin de mejorar el vínculo entre educación y trabajo, estableciendo nuevas vías desde la educación hacia el empleo y reduciendo barreras del aprendizaje. De esta forma, con corte a diciembre de 2014, se cuenta con 1.557 programas estructurados por competencias, (74%), sobre un universo de 2.112 programas técnicos y tecnológicos en funcionamiento a diciembre de 2010. Lo anterior equivale a un avance del 92% frente a la meta establecida tanto para el año como para el cuatrienio.

De igual manera, el Ministerio del Trabajo para definir los lineamientos técnicos para el diseño e implementación del sistema de información en el marco del esquema nacional de certificación de competencias laborales, se tiene el Formato de especificaciones de requerimientos de software para el “sistema de Información para la Gestión del Recurso Humano basado en Competencias Laborales para Colombia, “elementos para adaptar un 5° nivel de la CIUO-08 en Colombia; Documento proceso de adaptación de la CIUO-08; Formato de especificaciones de requerimientos de software para el “Sistema de Información para la GRH basado en Competencias Laborales para Colombia”

Igualmente, elaboró documento de avance para definir lineamientos de política para la certificación de desempleados, de igual manera, existe un proyecto de certificación de competencias en el sector cultura, propuesta de decreto del Esquema nacional de Certificación de Competencias Laborales. Y un documento de “Ocupaciones que pueden requerir procesos de certificación y relación de normas de competencias que pueden ser utilizadas en dichos procesos”, “Sistema Nacional de competencias: Aspectos claves”, “Propuesta de certificación de competencias laborales para un conjunto de oficios u ocupaciones específico: cuidado de niños” “Compilado o relación de las normas de competencia o cualificaciones existentes y disponibles identificadas que puedan ser usadas para cerrar las brechas de cualificación identificadas”

Con respecto a la formación al proceso de Certificación del recurso humano, las regionales del SENA certificaron 92.695 colombianos en competencias laborales en 2014, un 22,8% menos que en 2013 cuando se certificaron 120.120 colombianos, por cuanto 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.

Las certificaciones otorgadas en 2014 se concentraron en Bogotá (13,66%), Antioquia (13,13%), Cundinamarca (11,45%), Santander (9,50%) y Valle del Cauca (8,67%) (Gráfica 13). De otro lado, los lugares donde menos personas fueron certificadas, correspondieron a los departamentos de Vaupés (27 personas), Amazonas (17) y Guainía (ninguna persona certificada), todos ubicados en la Amazonía colombiana, donde existen centros de servicios del SENA, lo que plantea el reto de incentivar la certificación de competencias de los practicantes habitantes en dichas entidades territoriales.

GRÁFICA 13 DEPARTAMENTOS CON MAYOR NÚMERO DE COLOMBIANOS CERTIFICADOS EN COMPETENCIAS  
LABORALES POR REGIONALES DEL SENA, 2014



= 1.000 personas.

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

Las Normas de Competencia Laboral son documentos técnicos que establecen requisitos mínimos aceptables para el desempeño de una función productiva, concertados en Mesas Sectoriales en las que participan: el sector productivo, gubernamental y académico, para desarrollar la gestión del talento humano por competencias generando conocimiento transferible a la formación profesional.

A través de la Estandarización de Competencias Laborales, anteriormente llamada Normalización, se organizan, estructuran y operan procesos para elaborar y establecer en el país Normas de Competencia Laboral para las diferentes áreas de producción, que sirvan como insumo para los procesos de Evaluación y Certificación de la Competencia Laboral, Diseño de programas de Formación y Gestión del Talento Humano por Competencias.

A junio de 2015, existen 2.776 Normas de Competencia Laboral vigentes.

#### 3.4.6.1 Sistema de Normalización de Competencias Laborales

El Ministerio del Trabajo formuló un proyecto de decreto mediante el cual se estructura el Esquema de Certificación de Competencias Laborales, como una herramienta para implementar las políticas activas de empleo y la gestión del recurso humano de acuerdo con lo establecido por la Ley 1753 de 2015, el cual contiene el sistema de normalización como un insumo importante para la certificación de las competencias.

Por tal razón en el marco de un Convenio de Cooperación Técnica con el BID, se desarrolló un “Piloto Sectorial” para las empresas pertenecientes al Clúster de las TIC en Medellín, cuyo objetivo fue revisar los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias, donde: i) se seleccionó un sector productivo; ii) se analizaron las funciones clave de un proceso de producción; iii) se seleccionaron competencias de interés; iv) se estandarizó cómo se desarrollan las competencias en el contexto del trabajo; v) formar; vi) se evaluaron aprendizajes previos; y vii) se reconocieron las competencias.

En el mismo sentido, se participó en el Comité del proyecto piloto de Normalización y Certificación de Competencias en el campo del Turismo de Naturaleza y se realizó un estudio con el ICONTEC, para formular una metodología única de país para expedición normas de competencia.

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.

Bajo este marco, actualizó la metodología para Evaluar y Certificar Competencias Laborales con estándares internacionales, imprimiéndole al proceso una mayor exigencia de calidad para la cualificación del trabajador colombiano, actualmente se valoran las competencias a través de esquemas de certificación que agrupan varias normas, a diferencia del sistema anterior en el que se examinaban las normas de forma individual, afectando así el número de personas declaradas competentes (certificadas).

Por lo anteriormente expuesto, a partir de la vigencia 2015 se está midiendo el número de personas evaluadas en competencias laborales y el número de evaluaciones realizadas. A junio de 2015 se han realizado 21.600 evaluaciones a 17.064 personas.

#### 3.4.7 Articulación de las Demandas del Sector Productivo con la Formación Para el Trabajo

##### 3.4.7.1 Locomotoras de Crecimiento y Empleo

Con el propósito de impulsar y liderar el crecimiento del país en el cuatrienio 2010-2014, el Gobierno nacional identificó y promovió cinco locomotoras en temas estratégicos, que corresponden a los

sectores más dinámicos o con mayor potencial para propiciar cambios en la economía en su conjunto y contribuir al bienestar de la población en general.

En esta sección, se presentan los principales resultados de esas locomotoras, a partir de la información disponible a escala territorial, con base en los cuales se ilustran los principales avances y retos de la política nacional en el territorio, con el fin de generar un crecimiento sostenible y competitivo en el país. Las locomotoras son: (i) nuevos sectores basados en la innovación, (ii) agricultura y desarrollo rural, (iii) infraestructura de transporte, (iv) desarrollo minero y expansión energética y (v) vivienda y ciudades amables.

### 3.4.7.2 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 empresas, contribuyendo así al crecimiento económico y a la competitividad del país y las regiones.

La Red actúa como un acelerador de proyectos de innovación e investigación en cuatro líneas de desarrollo tecnológico: 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.

El SENA cuenta con 15 nodos en operación: 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 obtuvieron los siguientes resultados a junio de 2015:

- Proyectos Asesorados: 1.004
- EDT Eventos de Divulgación Tecnológica: 103
- Proyectos finalizados con Prototipo Funcional: 195
- Productos o Servicios puestos en el Mercado: 61
- Macro proyectos: 19
- Proyectos articulados con los grupos de investigación: 86

Vale la pena resaltar la implementación, en la vigencia 2015, del laboratorio de diseño estratégico Dlab el cual tiene como objetivo promover y potenciar la creación de negocios a partir del uso de las herramientas del diseño industrial para la gestión de marcas, a través de la asesoría y el acompañamiento a iniciativas orientadas hacia el desarrollo y mejoramiento del conjunto de signos de identidad corporativa (producto, marca, empaque, entre otros). A mayo, se han asesorado 15 proyectos, en los cuales se destaca el proyecto TERA5, el cual fue utilizado como lanzamiento del laboratorio del nodo Bogotá.

Frente a la potenciación de la innovación, el desarrollo tecnológico y la capacidad empresarial, el SENA realiza convocatorias de Innovación Abiertas, orientadas a dar solución a problemas reales de las empresas, estimulando así la innovación de los aprendices SENA; a través de esta estrategia se han desarrollado 7 proyectos de los cuales, se destaca el proyecto del Nodo Neiva,



en el cual se generó una plataforma virtual que permitirá a los nuevos colaboradores de la Caja de Compensación Familiar (Comfamiliar) del Huila, adelantar de forma rápida y efectiva su proceso de inducción, esta solución fue reconocida a nivel nacional.

A junio de 2015, la Red Tecnoparque ha realizado la solicitud de siete (7) patentes, de las cuales una (1) ha sido Otorgada (Desarrollo de un pigmento de impresión artística a partir de Biza Orellana) en el nodo Bogotá, las demás están en proceso de aprobación.

### 3.4.7.3 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 objetivo 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.

El SENA, tiene actualmente en funcionamiento 4 TecnoAcademias: una en Cazucá que atiende las localidades de Soacha, Bosa, Ciudad Bolívar y Kennedy, otra en Medellín que se compone de diferentes instituciones educativas del área metropolitana y del Valle de Aburrá, la TecnoAcademia de la ciudad de Neiva y la recientemente inaugurada en la ciudad de Manizales.

Durante el 2014, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Aprendices Atendidos Formación Complementaria: 12.797
- Instituciones educativas atendidas: 465
- Proyectos de Formación Realizados: 120
- Proyectos de Investigación: 249
- Artículos de divulgación: 36
- Personas atendidas en Sensibilización: 6.167

A junio de 2015, se han formado a 4.314 Jóvenes de 152 instituciones educativas a nivel nacional y se han formulado 164 proyectos.

## 3.5 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.

### 3.5.1 Trabajadores y Empresas afiliados Administradoras de Riesgos Laborales

En promedio mensual del año con corte a junio de 2014 (julio 2013 a junio de 2014) se presentaron 8.664.103 afiliados y con corte a junio de 2015 (julio 2014 a junio 2015) se presentan 9.234.317 afiliados, es decir, se presentó un incremento del 6% representados en 570.214 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.

Con referencia a las empresas, en promedio mensual del año con corte a junio de 2014 (julio 2013 a junio de 2014) se presentaron 598.949 empresas afiliadas y con corte a junio de 2015 (julio 2014 a junio de 2015) se presentan 616.136 empresas afiliadas, es decir, se presentó un incremento del 3% representados en 17.187 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 seguridad y salud en el trabajo.

### 3.5.2 Asistencia Técnica

Durante el año 2014 el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento del objeto de las metas establecidas en el Plan Nacional de Salud Ocupacional realizó, un convenio interadministrativo con la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), en el diseño y la implementación de la estrategia de Fomento de una cultura en autocuidado en el ámbito escolar, desde el marco de la Estrategia Nacional de Escuela Saludable, orientada a la promoción de hábitos y actuaciones seguras desde la infancia como un proceso dinámico y progresivo del ciclo vital, que permite un verdadero impacto en relación con la cultura por el valor por la vida, la salud y el autocuidado de los futuros trabajadores colombianos, impactando finalmente en la disminución de la morbimortalidad y accidentalidad ocupacional y por ende los costos generados por los mismos (prestaciones económicas y asistenciales).

La ejecución y el seguimiento de la estrategia del Fomento de una Cultura en Salud Ocupacional en el Ámbito Escolar, se llevó a cabo a través de capacitación virtual, en los planteles educativos de Bogotá, D.C., principalmente a Cundinamarca, Tolima, Huila, Boyacá y Meta, se logró capacitar a 1.586 docentes y 23.195 estudiantes, superando la meta planteada, la cual consistía en la capacitación de 1.000 docentes y 20.000 estudiantes, logrando la participación en las actividades de Prevención y Sensibilización hacia la comunidad educativa sobre los riesgos presentes en la actividad diaria, las buenas prácticas y la promoción de hábitos saludables y 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.

En agosto de 2014, se expidió el Decreto que ordenó a las empresas implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y a su vez, la Dirección de Riesgos

Laborales ha participado en eventos de capacitación dirigidas a empleadores del sector público y privado para brindar herramientas en beneficio del fortalecimiento de la implementación de este Sistema, con beneficios e impacto en la salud de los trabajadores y contribuir en su bienestar y calidad de la vida laboral.

### 3.5.3 Poblaciones Vulnerables

En el año 2014, el Ministerio del Trabajo, suscribió Convenio de Cooperación con La Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito –UNODC, cuyo objetivo era Aunar esfuerzos técnicos y financieros para brindar asesoría a las 32 entidades territoriales (departamental o municipal) del país para la implementación del sistema de seguimiento y monitoreo a los planes, programas y proyectos formulados durante el período 2010 y 2012 para la prevención del consumo de drogas en trabajadores vulnerables por su condición laboral”.

Se diseñó un instrumento diagnóstico y se validó con expertos y se ajustó sobre la implementación de los planes, proyectos y/o actividades para la prevención del consumo de drogas en trabajadores vulnerables por su condición laboral, que permite recoger la información respecto a la formulación, la gestión y el seguimiento realizado, así como las lecciones aprendidas y las proyecciones que presentan las entidades territoriales. Para la validación del Instrumento, se coordinó una agenda para convocar a expertos de entidades con responsabilidades frente a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

La primera reunión de asistencia técnica se realizó en la ciudad de Bogotá en las instalaciones de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito –UNODC. Edificio Rodrigo Lara Bonilla. Se contó con la asistencia de nueve personas en representación de los Ministerios de Salud, Justicia y del derecho, del Trabajo, Universidad Nacional, ONG y de la UNODC. Esta última hizo la presentación del instrumento diagnóstico y de la metodología de evaluación a los expertos invitados, explicando su alcance, objeto y resultados y productos esperados del mismo.

La segunda reunión de asistencia técnica se desarrolló en la ciudad de Bogotá, con el fin de construir las rutas de trabajo regional, a partir de la concertación acerca de las necesidades de formación y acompañamiento de las entidades territoriales. Se fijaron compromisos con las entidades territoriales participantes, respecto a la implementación de los planes, programas o proyectos para prevenir el consumo de drogas en trabajadores vulnerables por su condición laboral. Asistieron 60 personas delegadas de los Comités de Reducción de Consumo de drogas, de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y de los Comités Seccionales y/o Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo de 25 entidades territoriales focalizadas conjuntamente con el Ministerio del Trabajo.

La UNODC, publicó en 1.500 ejemplares que recoge las principales lecciones aprendidas y hallazgos metodológicos sobre las experiencias desarrolladas por las entidades territoriales y contenga los factores de éxito para la formulación de nuevas estrategias de prevención del consumo en el ámbito laboral. Así mismo hizo entrega del informe contentivo de la sistematización y evaluación del desarrollo de las reuniones regionales y el informe final del convenio.

Así mismo, se brindó atención primaria en seguridad y salud en el trabajo a 3.116 caficultores,

a través de convenio firmado con la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia. Además, se firmó convenio con Camacol con el fin de Aunar esfuerzos para la ejecución de un taller de sensibilización a los trabajadores del sector de la construcción de zona los Cedros de la localidad de Usaquén en la ciudad de Bogotá, acerca de la importancia del autocuidado y de tener comportamientos seguros para prevenir la accidentalidad en las obras.

Con la participación de 311 trabajadores del sector de la construcción en la estrategia “La Seguridad Hace Maestros” se logró entre noviembre y diciembre del año 2014, sensibilizar acerca de la importancia del autocuidado en su lugar de trabajo y así ser más receptivos a los procesos de prevención y capacitación que se realizan en las empresas. Estos resultados se evidencian en las siguientes dimensiones:

- Actitudes y comportamientos
- Conocimientos
- Compromisos

### 3.5.4 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 tienen las tasas de accidentalidad y enfermedad profesional. Es importante resaltar que estos indicadores buscan medir el impacto de las actividades de promoción y prevención dentro del Sistema General de Riesgos Laborales.

#### 3.5.4.1 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 46 TASA DE ACCIDENTALIDAD POR 100 AFILIADOS. ANUAL 2014**

<b>Accidentes de Trabajo</b>	<b>Año 2014</b>
Presuntos accidentes de trabajo	734.934
Accidentes sucedidos y calificados	691.136
Tasa de accidente calificado laboral (por 100 afiliados)	7,73%

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

**TABLA 47 TASA DE ACCIDENTALIDAD POR 100 AFILIADOS. ANUAL 2014 POR SECTOR ECONÓMICO**

Sector Económico	Empresas afiliadas	T o t a l afiliados	Accidentes de trabajo reportados	Accidentes de trabajo calificados	Tasa AT calificados por 100
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	29.296	321.790	62.319	56.962	17.70
Pesca	464	3.620	222	11	5.28
Explotación de minas y canteras	5.162	167.775	18.911	17.166	10.23
Industrias manufactureras	58.083	1.044.226	116.980	114.363	10.95
Suministro de electricidad, gas y agua	1.387	32.053	4.435	3.888	12.13
Construcción	64.925	956.714	122.565	106.118	11.09
Comercio al por mayor y al por menor repar.	117.237	1.025.980	68.856	64.280	6.27
Hoteles y restaurantes	21.408	192.102	19.933	19.214	10.00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	29.653	643.004	43.147	40.819	6.35
Intermediación financiera	9.887	292.654	7.455	6.743	2.30
Actividades inmobiliarias, empresariales	101.930	2.240.471	172.100	170.975	7.63
Enseñanza	11.516	458.171	16.727	14.096	2.90
Servicios sociales y de salud	22.064	496.755	37.240	36.005	7.25
Otras actividades de servicios comunitarios	24.351	483.820	28.360	26.318	5.44
Hogares privados con servicio doméstico	92.151	96.287	1.686	1.215	1.26
Organizaciones y órganos extraterritoriales	24	931	60	66	7.09
<b>Total</b>	<b>595.018</b>	<b>8.943.088</b>	<b>734.934</b>	<b>691.136</b>	<b>7.73</b>

### 3.5.4.2 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 2014, que explica el número de casos por cada 100.000 trabajadores:



### 3.5.5 Reglamentación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2014 al 31 de julio de 2015, se expidieron los siguientes actos administrativos:

- **Circular 014 de 17 febrero de 2014.** Se dictaron unas directrices para el reporte de información por parte de las Administradores de Riesgos Laborales para optimizar el control a la evasión y elusión sobre los aportes que realizan las Administradoras de Riesgos Laborales al encargo fiduciario que administra los recursos del Fondo de Riesgos Laborales
- **Circular 051 de 16 de julio de 2014.** Amplía el plazo para el reporte establecido en la circular 014 hasta el 1 de septiembre de 2014.
- **Decreto 1441 de 31 de julio de 2014 y 1507 de 2015.** Amplió la inscripción del plazo de los intermediarios ante el ministerio hasta el 31 de diciembre de 2014 y luego hasta 30 de junio de 2016.
- **Decreto 1443 de 31 de julio 2014.** Estableció que todos los empresarios deben actualizar su Programa de Salud Ocupacional y pasar al nuevo sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La expedición de este Decreto por parte del Gobierno Nacional permitirá orientar la seguridad y la salud en el trabajo en el país en el contexto internacional tal como la Decisión 584 de la CAN y los lineamientos de la OIT, referidos a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Decreto 1442 de 31 de julio de 2014.** Se estableció como obligatorio la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones, lo que va permitir en el futuro la ampliación de la cobertura del sistema General de Riesgos Laborales a la población trabajadora informal.
- **Decreto 1477 de 5 de agosto de 2014:** Por el cual se expidió la nueva tabla de enfermedades, la cual le permitirá a los empleadores realizar acciones de prevención para que sus trabajadores no se enfermen porque allí se ve reflejada su actividad económica y los insumos o herramientas que en su producción pueden generar enfermedades laborales. Así mismo se dejó establecidas 4 enfermedades directas que una vez sea diagnosticada en un trabajador debe ser atendida inicialmente por las ARL, estas son Asbestosis, Silicosis, Neumoconiosis del carbón, Mesotelioma maligno por exposición a Asbesto. La tabla anterior tenía 45 categorías donde cada categoría podía contener un numero de enfermedades que no se especificaban, la nueva tabla deja ver la totalidad de enfermedades de dichas categorías permitiéndole a los trabajadores ejercer de una mejor forma sus derechos.
- **Decreto 1507 de 10 de agosto de 2014.** Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, esta herramienta mejora en calidad el proceso de calificación trae conceptos internacionales normativos, médicos y metodológicos que ayudan a evaluar de manera más objetiva el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral de los trabajadores y nos alinea con convenios internacionales de discapacidad al adelantarnos 26 años en las herramientas que son utilizadas internacionalmente para la calificación.

- **Resolución 3368 de 12 de agosto de 2014.** Modifica la resolución de trabajo en alturas (resolución 1409 2012) eliminando el requisito de competencias del entrenador y del coordinador de trabajo en alturas y establece un perfil para ellos. Frente el trabajo en alturas la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo ha autorizado 31 Unidades Vocacionales de Aprendizaje Empresariales UVAE conformadas por un número de 151 empresas, 19 de ellas entre el período agosto 2014 a junio de 2015. Esta estrategia le permite a las empresas autorizadas a capacitar a sus trabajadores en trabajo seguro en alturas, dentro de las propias instalaciones de la empresas y conforme sus necesidades y es la UVAE quien otorga el certificado al trabajador de haber tomado y aprobado el curso. Las empresas que han implementado esta estrategia han tenido 0 en tasa de accidentalidad.
- **Decreto 055 de 14 de enero de 2015.** Estableció reglas de afiliación y aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de estudiantes de instituciones de educación públicas o privadas que signifiquen una fuente de ingreso para institución donde realizan sus estudios e involucren un riesgo ocupacional; o que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que los acreditará para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y servicios que involucren un riesgo ocupacional.
- **Decreto 472 de 17 de marzo de 2015.** Se fortaleció la inspección, vigilancia y control estableciendo el procedimiento para que los Inspectores del Trabajo impongan como sanción el cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores. Así mismo y en aras de que las sanciones pecuniarias que se impongan a los empleadores por incumplimiento de las normas de riesgos laborales, sean acordes al tamaño de la empresa, se profirió la siguiente tabla de dosificación de las sanciones conforme al número de trabajadores de la empresa y su valor en activos, así:

TABLA 50 DOSIFICACIÓN DE SANCIONES

Tamaño de empresa	Número de Trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art. 13 inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art. 30. Ley 1562 ( de 1 a 1000 SMMLV)	Art. 13 inciso 4 Ley 1562 (de 20 a 100 SMMLV)
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De %1 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1.000	De 401 hasta 1.000



En el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior.

- **Circular 19 de 2015.** Se impartieron instrucciones a los empleadores y administradoras de riesgos laborales para realizar acciones de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención que se deberá aplicar de manera obligatoria en los ambientes laborales ante la eventual introducción en Colombia por virus del Ebola (EVE).
- **Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015.** En el decreto único del sector trabajo se incorporaron todos los decretos del sistema general de riesgos laborales incluyendo los decretos 1441, 1443, 1442 de 2014 y 055, 472 de 2015 mencionados anteriormente, los decretos 1477 y 1507 de 2014 no se incorporaron por ser reglamentos técnicos.

### 3.5.6 Proyectos de Reglamentación en Seguridad y Salud en el Trabajo

De igual forma es importante mencionar otras políticas dentro del Sistema General de Riesgos Laborales que se encuentran elaborados en trámite de firmas o en proceso de divulgación, así:

- Decreto Minería Subterránea: Firmado por el Ministerio de Minas y de Trabajo y en trámite demás firmas.
- Decreto Primera Oportunidad: Fue divulgado a través de la página web del Ministerio del Trabajo y se encuentra en ajuste del proyecto conforme las observaciones que llegaron al mismo.
- Decreto afiliación voluntarios primera respuesta: Borrador elaborado en conjunto los Ministerios del Trabajo, Salud y del Interior, nos encontramos en ajustes en concertación para proceder a publicación en la página web del Ministerio.
- Resolución estándares mínimos para empleadores: Fue divulgado a través de la página web del Ministerio del Trabajo y se encuentra en ajuste del proyecto conforme las observaciones que llegaron al mismo.

### 3.5.7 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 destinados 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 2014 al 30 de junio de 2015 se efectuaron recaudos por valor \$31.883.790.614,26 y se tienen comprometidos \$6.545.455.474,00 como se puede observar en la siguiente tabla:

**TABLA 51 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE INGRESOS Y GASTOS FONDO DE RIESGOS LABORALES**

Concepto	Apropiación Definitiva Vigencia 2014	Recaudo Junio – Diciembre 2014	Ejecución Gastos a – Diciembre 2014	Apropiación Definitiva Vigencia 2015	Recaudos Enero Junio 2015	Compromisos Enero – Junio 2015
Fondo de Riesgos Laborales	\$ 9.619.891.034	\$17.034.585.090,2	\$8.702.609.65	\$ 17.840.731.762,00	\$ 14.849.205.524	\$ 6.545.455.474

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 la siguiente Tabla:

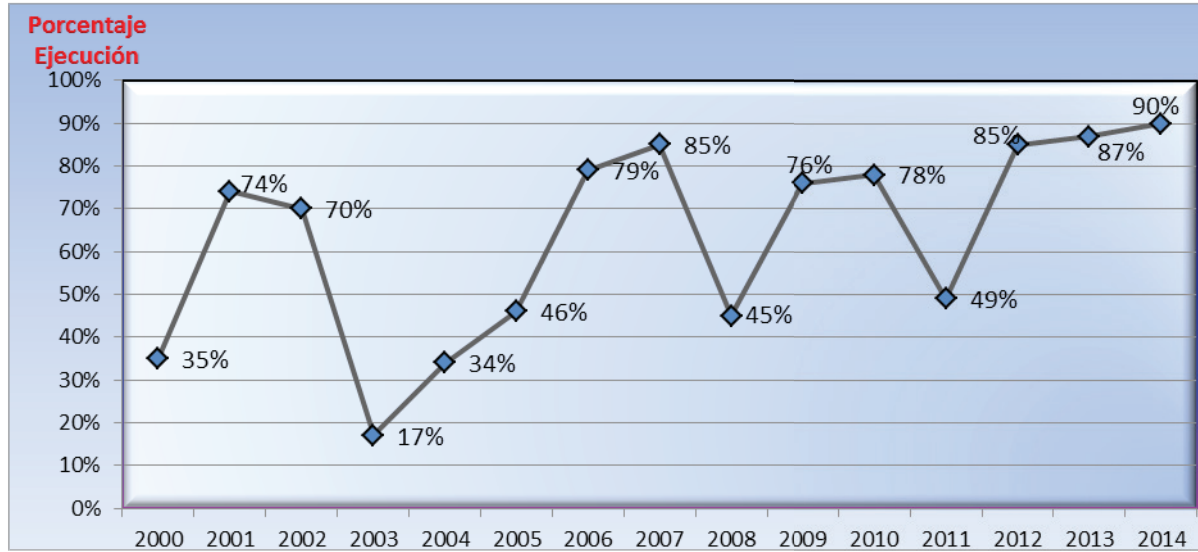
**TABLA 52 DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO DEL FONDO DE RIESGOS LABORALES**

<b>Objeto según Ley 1562 de 2012</b>	<b>Valor presupuesto por objeto</b>	<b>Porcentaje</b>
a). Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, conforme a los lineamientos de la Ley 1502 de 2011	\$ 4.411.940.000,00	24,73
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.	\$ 2.794.731.833,00	15,66
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.	\$ 2.020.975.671,00	11,33
e). Crear un Sistema de Información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales.	\$ 3.900.000.000,00	21,86
f). Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional.	\$ 1.448.000.000,00	8,12
g). Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales, dentro del ámbito de su competencia.	\$ 1.040.000.000,00	5,83
h). Pago del encargo fiduciario y su auditoría y demás recursos que se deriven de la administración del fondo.	\$ 2.225.084.258,00	12,47
<b>Total</b>	<b>\$ 17.840.731.762,00</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Riesgos Laborales

La vigencia 2014 fue el año de mayor ejecución de los recursos del Fondo de Riesgos laborales de los últimos años, al ejecutarse un 90% del presupuesto asignado, como se aprecia en la siguiente gráfica:

GRÁFICA 14. PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DEL FONDO DE RIESGOS LABORALES



Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Riesgos Laborales



PACTO 4.

***POR LA  
FORMALIZACIÓN***

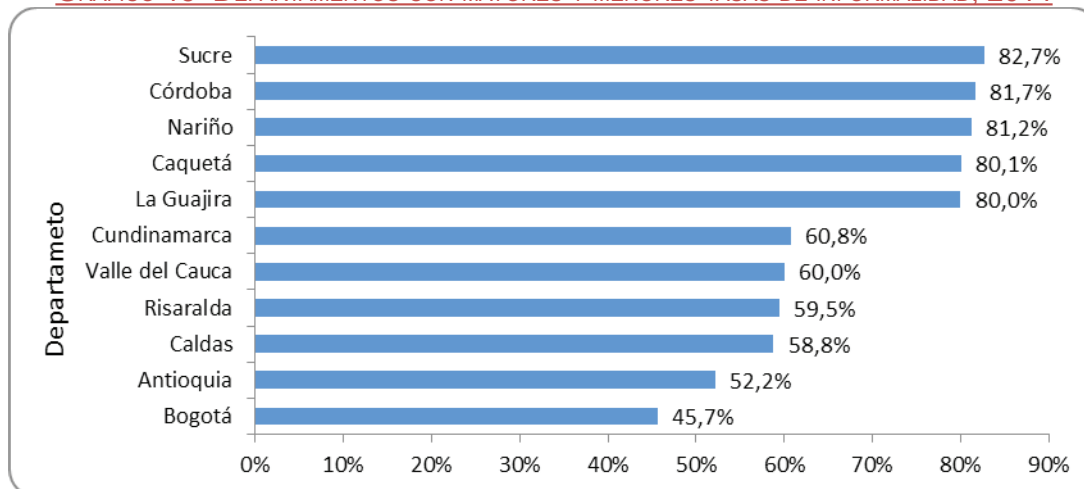
## PACTO 4. POR LA FORMALIZACIÓN

Para garantizar que el contrato de trabajo o las relaciones legales y reglamentarias de los trabajadores y trabajadoras que laboren en el sector formal de la economía o en entidades del Estado, el pacto por la Formalización pretende favorecer el ejercicio real y efectivo de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores/as colombianos/as, por ende contribuye de manera decidida en el desarrollo de varios componentes del trabajo decente, a saber: (i) respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) extensión de la protección y seguridad social; (iii) creación de empleos decentes; y (iv) al fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social.

### 4.1 Formalización Laboral

Una de las principales problemáticas del mercado laboral colombiano es el alto índice de trabajadores que no cuentan con una protección en seguridad social, así lo refleja el porcentaje de ocupados cotizantes a pensiones que a pesar que haber aumentado en los últimos años tan solo alcanza el 34.2%<sup>1</sup>. En el contexto departamental la informalidad sigue siendo alta. En 2014, los departamentos con una mayor tasa de informalidad<sup>2</sup> fueron Sucre (82,7%), Córdoba (81,7%), Nariño (81,2%), Caquetá (80,1%), y La Guajira (80,0%) en las zonas Pacífica y Caribe colombianas. De otro lado, los entes territoriales con menor informalidad fueron Bogotá (45,7%), Antioquia (52,2%), Caldas (58,8%), Risaralda (59,5%), y Valle del Cauca (60%), localizados en la zona Andina del país (Gráfico 15).

GRÁFICO 15 DEPARTAMENTOS CON MAYORES Y MENORES TASAS DE INFORMALIDAD, 2014



Fuente: GEIH - DANE. Cálculos SESS – DNP.

Por esta razón el Ministerio del Trabajo ha definido como lineamientos e instrumentos de política, para el cuatrienio 2014 – 2018, el desarrollo de cinco pactos por el trabajo decente: i) Pacto por la erradicación del trabajo infantil, ii) Pacto por el empleo como servicio público, iii) Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas, iv) Pacto por la formalización y,

<sup>1</sup> Trimestre enero- marzo 2015.

<sup>2</sup> En este análisis, la tasa de informalidad se determina por el criterio de afiliación a pensiones por departamento.

v) Pacto por la protección a la vejez. En el pacto por la Formalización se resalta los siguientes objetivos específicos:

- Lograr un consenso nacional sobre la formalización laboral y la calidad, de tal manera que se fortalezca la política nacional sobre el tema con componentes diferenciales poblacionales y territoriales.
- Actualizar el concepto de la afiliación a seguridad social como medida para definir el trabajo decente, incluyendo las nuevas formas de protección. Esto con el fin de monitorear el estado de la calidad del empleo en población ocupada, que tradicionalmente no se encuentra vinculada a la protección social.
- Desarrollar y fortalecer esquemas flexibles de formalización y protección a los trabajadores que tengan en cuenta las características de la actividad productiva y de los mercados locales de trabajo.
- Eliminar las barreras de acceso al empleo, la formalización laboral y a la seguridad social, en particular para las pequeñas empresas y los trabajadores independientes.

En los años 2014 y 2015, el Ministerio del Trabajo ha avanzado en la implementación de varias estrategias para disminuir la informalidad laboral en el país como lo son: la aplicación de los incentivos en la generación de empleo y la formalización de la Ley 1429 de 2010; el fortalecimiento de las organizaciones de recicladores en el contexto de su inclusión en los modelos de aprovechamiento de residuos sólidos en el país; la aplicación de la cotización a seguridad social para trabajadores que laboran por periodos inferiores a un mes; la implementación de la Red Nacional de Formalización; las medidas para facilitar la afiliación a la seguridad social de los conductores de taxis, así como medidas relacionadas con la inspección vigilancia y control de trabajo.

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

##### 4.1.1.1 **Incentivos para generación de empleo de poblaciones focalizadas**

Junto con los importantes avances en materia de estrategias de formalización laboral en el ámbito nacional, cabe destacar que, la Ley de Formalización y Generación de Empleo ha contribuido sustancialmente en aumentar los indicadores de empleo formal; lo cual puede observarse en la siguiente tabla, la cual presenta el número de empleos potenciales<sup>3</sup> beneficiarios de la ley 1429 de 2010, por poblaciones focalizadas:

---

<sup>3</sup> Se indica potenciales bajo el supuesto de ser empleos nuevos de cada una de las poblaciones de empresas que incrementaron su nómina con respecto a diciembre del año inmediatamente anterior.

**TABLA 53 NÚMERO DE EMPLEOS POTENCIALES BENEFICIARIOS POR LA LEY 1429 DE 2010**

	2011	2012	2013	2014
Jóvenes menores de 28 años	575.133	688.992	678.383	788.437
Mujeres mayores de 40 años	88.760	147.659	121.668	155.394
Personas que eran informales y que devengan menos de 1,5 SMMLV	1.016.106	1.284.193	1.268.728	1.541.308
Personas SISBEN 1 y 2 (no necesariamente cabezas de familia)	475.013	623.595	631.122	770.721

Fuente: Sistema de Información de Seguimiento Ley 1429 de 2010-MIntrabajo- Basado en Información PILA.

En cuanto a estas cifras es necesario aclarar que los resultados mostrados corresponden a los potenciales empleos generados por los incentivos de la Ley, por esta razón las poblaciones “Personas que eran informales y que devengan menos de 1,5 SMMLV” y “Personas SISBEN 1 y 2 (no necesariamente cabezas de familia)” son bastante altas considerando que el grueso de la población tiene ingresos por debajo de los 1,5 SMMLV, y así mismo existe una amplia población que pertenece a los niveles del SISBEN 1 y 2<sup>4</sup>.

En cuanto a los incentivos de la formalización de pequeñas empresas se puede evidenciar dos resultados: uno asociado al empleo en general (cotizantes a la seguridad social) generado por las pequeñas empresas y otro al empleo que tiene descuentos en el pago de parafiscales<sup>5</sup>. En este sentido se evidencia un resultado positivo creciente durante los años 2011 a 2014 en cuanto al empleo relacionado con las pequeñas empresas formalizadas, es decir empleo formal. Mientras que para el año 2011, 47.747 pequeñas empresas habían hecho aportes en seguridad social por 221.965 trabajadores (de los cuales 6.637 empresas y 44.664 empleos tenían menores costos en parafiscales) en 2014 este número había crecido a 76.888 empresas que cotizaron a seguridad social por 578.953 trabajadores (de las cuales 12.304 empresas y 85.376 obtuvieron un menor costos en parafiscales). La siguiente tabla presenta los resultados anuales:

<sup>4</sup> Estos niveles corresponden a los ponderados por el Ministerio de Salud y Protección Social para focalizar el acceso al Régimen Subsidiado en Salud.

<sup>5</sup> Este segundo es subconjunto del primero, solo que se resalta que las empresas obtuvieron descuentos en el pago de costos parafiscales.



TABLA 54 NÚMERO DE BENEFICIARIOS DE LA LEY 1429

Año	Pequeñas Empresas Beneficiadas (arts 7o y 50a) encontradas en la PILA	Empleos (Cotizantes)*	Pequeñas Empresas beneficiadas Progresividad pago parafiscales art. 6º Tipo de Aportante D	Empleos (cotizantes) con descuento en parafiscales
2011	47.747	221.965	6.637	44.664
2012	71.641	465.377	15.719	102.384
2013	76.380	555.715	13.866	91.055
2014	76.888	578.953	12.304	85.376

Fuente: PILA-Minsalud.

#### 4.1.2 Fortalecimiento de las organizaciones de recicladores

Como una política decidida para la inclusión de los recicladores y sus organizaciones en los esquemas de aseo, se constituyó la “*Alianza para el reciclaje inclusivo*”, una iniciativa del Gobierno Nacional, liderada por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y apoyada por los Ministerios de Ambiente, Trabajo, Salud y Comercio, así como el sector privado y organizaciones de recicladores; que busca promover la formalización y fortalecimiento de los recicladores de oficio a nivel nacional como una estrategia para el desarrollo social, técnico y económico del aprovechamiento de residuos sólidos, e impulsar la formulación de una política pública de largo plazo.

La Alianza para el reciclaje inclusivo tiene como ejes de trabajo:

- I. Incentivar cadenas de valor inclusivas:
- II. Promover el reciclaje inclusivo en los municipios:
- III. Construcción de un Observatorio de Reciclaje
- IV. Fortalecer de Manera Integral las Organizaciones de Recicladores:

En este contexto, el Ministerio del Trabajo realizó un estudio de diagnóstico sobre la situación actual de las organizaciones solidarias de recicladores en seis (6) ciudades del país, el cual permite definir lineamientos para la asistencia técnica y fortalecimiento de las propias organizaciones. Con este estudio se logró obtener:

- Marco conceptual para el diagnóstico de las organizaciones de recicladores.
- Diagnóstico de 25 organizaciones en las ciudades de Bogotá, Bucaramanga, Cali, Santa Marta, Cartagena y Barranquilla.

- Análisis de la situación generalizada y estrategias para la asistencia técnica de las organizaciones de recicladores.

Este estudio permite avanzar en las herramientas para el diagnóstico que deben realizar los gobiernos locales para la inclusión de las organizaciones de recicladores, así como las estrategias nacionales que deben guiar la actuación coordinada de los diferentes Ministerios, en el caso del Ministerio del Trabajo la asistencia técnica de las organizaciones y la promoción de la seguridad social para los recicladores.

#### 4.1.3 Cotización por periodos inferiores a un mes Decreto 2616 de 2013

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 los beneficios que otorga el subsidio familiar a través de las Cajas de Compensación, como también tener el aseguramiento del sistema de riesgos laborales, así, de cumplir las condiciones, tener acceso al Mecanismo de Protección al Cesante, sin perder su cobertura en salud a través del Régimen Subsidiado, con corte al mes de marzo de 2015 se hallaban 22.292 trabajadores a tiempo parcial afiliados al régimen Subsidiado en salud.

#### 4.1.4 Red Nacional de Formalización

Otro mecanismo importante 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.

En los meses de octubre, a diciembre del 2014, se estructuró la propuesta para la operación de la Red a nivel nacional. Para la construcción de esta propuesta se realizaron mesas técnicas y ejercicios pilotos en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla, en las cuales se recogieron la opinión y percepción desde las regiones, con el propósito de fortalecer esta propuesta.

En el presente año, el Ministerio del Trabajo ha iniciado la implementación de la Red Nacional de Formalización Laboral, estableciendo mesas regionales, definidas mediante una estrategia de intervención en las ciudades, priorizadas por su alto nivel de informalidad.

Para lo anterior, se capacitará a las entidades pertenecientes a la Red Nacional de Formalización Laboral y a un equipo de brigadistas a nivel regional, quienes se encargarán de los procesos de difusión, promoción y sensibilización en la población objetivo en las diferentes temáticas de la formalización laboral y del trabajo decente.

#### 4.1.5 Implementación Decreto 1047 de 2014

La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio, conformado por los regímenes generales establecidos para salud, pensión y riesgos laborales, el cual, por mandato constitucional, debe ser protegido y garantizado por parte del Estado Colombiano. En cumplimiento de este deber, el Ministerio del Trabajo se ha centrado en resolver la situación masiva de desprotección en seguridad social atribuible exclusivamente a la falta de afiliación, logrando de tal manera garantizar a los conductores de vehículos taxi y a su núcleo familiar, el acceso a los beneficios que otorga el Sistema de Seguridad Social Integral mediante la cobertura de los eventos de enfermedad, accidente, invalidez o muerte, recibiendo prestaciones económicas. Para lo cual el 4 Junio de 2014 se expidió el Decreto 1047 del mismo año.

El objetivo principal es “adoptar medidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 34 de la Ley 336 de 1996 respecto del acceso universal a la Seguridad Social de los conductores de los equipos destinados al Servicio Público de Transporte Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi y facilitar el cumplimiento de los estándares de servicio requeridos por el ordenamiento jurídico”. Para la materialización de este propósito, el Ministerio del Trabajo ha dispuesto, en concurrencia con las demás autoridades públicas del orden nacional que ejercen funciones y competencias relacionadas con el tema central, cual es el transporte público de pasajeros en vehículos tipo taxi, la realización de mesas de trabajo en todo el país, en las que se abordan los asuntos relacionados con la problemática del sector, en general y los relacionados con la Seguridad Social y la formalización laboral, en particular.

Resultado de esas mesas de trabajo, adicional al de la difusión y aplicación material del Decreto 1047 de 2014, se ha obtenido un contacto relevante con la realidad económica y social de las personas vinculadas con esta actividad, que ha puesto de presente la necesidad de la implementación y puesta a disposición de los taxistas, de los esquemas de protección social establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano, para aquellas personas que desarrollan actividades económicas por cuenta propia y que no tienen capacidad para generar ingresos por lo menos equivalentes al salario mínimo legal mensual.

Ante esta circunstancia, y con ocasión de la entrada en vigencia del Plan Nacional de Desarrollo, se ha contemplado la complementación del Decreto 1047 de 2014, en el sentido de promover un marco normativo reglamentario que permita que los taxistas que generen ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, puedan contar con la cobertura del esquema de protección social consistente en la vinculación al esquema BEPS y la conservación del Régimen Subsidiado de Salud, como mecanismo gradual y temporal que permita su acceso al Sistema General de Seguridad Social, y que esta cobertura los habilite para continuar con el ejercicio de su oficio como actividad económica.

Es importante destacar el incremento en materia de afiliación a seguridad social que se

ha presentado en los subcotizantes 11 y 12, categorías que identifican a los conductores de “servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi”, de acuerdo a cifras de PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes) con corte del 6 de junio de 2015, en el mes de junio de 2014 el total de subcotizantes 11 y 12 tan solo correspondía a tres conductores, para diciembre del mismo año llegó a los 8677 y en febrero de 2015 el número de conductores cotizando a seguridad social llegó a los 10217, cifras que corresponden únicamente a los subcotizantes anteriormente mencionados, estos registros de afiliación pueden aumentar aún más si se considera que existen conductores de taxi que aún siguen cotizando a seguridad social como independientes y no es posible identificar su actividad económica de acuerdo al reporte de PILA.

#### **4.1.6 Excepciones al pago de contribuciones especiales a pre-cooperativas y cooperativas de trabajo asociado**

En cumplimiento de la ley 1233 de 2008 (artículo 10), la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo llevó a cabo la verificación de las solicitudes de exoneración del por parte de las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado. De este ejercicio se estableció exoneración para 154 precooperativas y cooperativas de trabajo asociado en 2014 mientras que para 2015 se hizo para 153. El listado correspondiente fue remitido al Ministerio de Salud y Protección Social como administrador de la Planilla Integrada de Aportes a la Seguridad Social.

#### **4.1.7 Acuerdos de Formalización**

Durante el periodo julio de 2014 a junio de 2015 (corte a 16 de junio), las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio han logrado la suscripción de 34 Acuerdos de Formalización Laboral, que benefician a 3.293 trabajadores, de los sectores de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, comercio al por menor, explotación de minas y canteras, hoteles y restaurantes, industria manufacturera, otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, servicios sociales y de salud y transporte, almacenamiento y comunicaciones, en los departamentos de Antioquia, Bolívar, Bogotá, Boyacá, Caquetá, Cesar, Chocó, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander y Valle del Cauca, así:

TABLA 55 ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Territorial	Tipo Empresa	Actividad Económica	Empresa	Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo
Antioquia	Privada	Industrias Manufactureras	Constroporex S.A.S.	90	07/08/2014
Bogota	Privada	Comercio Al Por Menor; , Reparación de Vehículos Automotores , Motocicletas , Efectos Personales y Enseres Domésticos	Interdinco S.A.	32	23/07/2014
Bogota	privada	Industrias Manufactureras	Ladecol S.A.	32	24/10/2014
Bogota	privada	Otras Actividades de Servicios Comunitarios , Sociales y Personales	Corporación Club Los Lagartos	91	21/11/2014
Bolivar	privada	Hoteles y Restaurantes	Inversiones Buena Fortuna SAS	44	01/08/2014
Bolivar	Privada	Industrias Manufactureras	Ajover S.A.	150	01/09/2014
Bolivar	Privada	Industrias Manufactureras	Extrusa de Colombia S.A.	10	01/09/2014
Bolivar	Privada	Servicios Sociales y de Salud	Clínica San José de Torices S.A.S.	168	28/01/2015
Bolivar	Privada	Servicios Sociales y de Salud	Clínica Blas de Lezo S.A.	290	28/01/2015
Bolivar	Privada	Transporte Almacenamiento y Comunicaciones	Compañía de Remolcadores Marítimos S.A.S. "Coremar S.A.S."	4	03/06/2015
Boyaca	Publica	Otras Actividades de Servicios Comunitarios , Sociales y Personales	Servigenerales Ciudad de Tunja S.A. E.S.P.	90	12/11/2014
Caqueta	Privada	Comercio Al Por Menor; , Reparación de Vehículos Automotores , Motocicletas , Efectos Personales y Enseres Domésticos	Jairo León Chaves Cadena Propietario del Estacionamiento Honda Maquinagro	40	31/07/2014
Cesar	Privada	Otras Actividades de Servicios Comunitarios , Sociales y Personales	DPA Manufacturing Colombia LTDA	50	04/07/2014
Cesar	Privada	Comercio Al Por Menor; , Reparación de Vehículos Automotores , Motocicletas , Efectos Personales y Enseres Domésticos	Oleoflores S.A.	57	04/07/2014
Cesar	Privada	Otras Actividades de Servicios Comunitarios , Sociales y Personales	Interaseo SA ESP Y Aseo del Norte SA ESP	318	18/12/2014
Choco	Privada	Explotación de Minas y Canteras	Mina Las Gaviotas Noviteña	33	21/11/2014

Territorial	Tipo Empresa	Actividad Económica	Empresa	Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo
Nariño	publica	Servicios Sociales y de Salud	Hospital Universitario Departamental de Nariño	648	05/12/2014
Norte de Santander	Privada	Hoteles y Restaurantes	Hamburguesas Juan K – Juan Carlos Prato	32	12/11/2014
Quindío	Privada	Comercio Al Por Menor; , Reparación de Vehículos Automotores , Motocicletas , Efectos Personales y Enseres Domésticos	Megapollo del Eje S.A.S.	30	04/07/2014
Quindío	Privada	Transporte Almacenamiento y Comunicaciones	Cootrafun Ltda.	14	04/07/2014
Quindío	Privada	Transporte Almacenamiento y Comunicaciones	Cootracir	20	04/07/2014
Quindío	Privada	Agricultura , Ganadería , Caza y Silvicultura	Planto S.A.S.	74	04/07/2014
Quindío	Privada	Comercio Al Por Menor; , Reparación de Vehículos Automotores , Motocicletas , Efectos Personales y Enseres Domésticos	Electromuebles Forero	2	04/07/2014
Quindío	Privada	Transporte Almacenamiento y Comunicaciones	Cootranslibertad Ltda.	31	04/07/2014
Quindío	Privada	Otras Actividades de Servicios Comunitarios , Sociales y Personales	Panaca S.A.	30	04/07/2014
Quindío	Privada	Otras Actividades de Servicios Comunitarios , Sociales y Personales	Productos Panaca S.A.S. Propana S.A.S	7	04/07/2014
Quindío	Privada	Comercio Al Por Menor; , Reparación de Vehículos Automotores , Motocicletas , Efectos Personales y Enseres Domésticos	Berlhan de Colombia	50	04/07/2014
Risaralda	Privada	Otras Actividades de Servicios Comunitarios , Sociales y Personales	Las Gafas S.A.S.	15	15/11/2014
Santander	Privada	Agricultura , Ganadería , Caza y Silvicultura	Sociedad Agropecuaria La Unión S.A. "Agrounión S.A."	34	14/05/2015
Santander	Privada	Otras Actividades de Servicios Comunitarios , Sociales y Personales	Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander	189	20/05/2015
Santander	Privada	Hoteles y Restaurantes	Contreras y Ayala Ltda./Restaurante Desayunos Tony	12	20/05/2015

Territorial	Tipo Empresa	Actividad Económica	Empresa	Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo
Valle	privada	Transporte Almacenamiento y Comunicaciones	Inatlántic SA	65	25/11/2014
Valle	Privada	Industrias Manufactureras	Tecnoquímica SA, Indugráficas SAS y Tecnofar TQ SAS	365	22/12/2014
Valle	Privada	Industrias Manufactureras	JGB S.A.	176	12/02/2015

Fuente: Subdirección de Inspección

**TABLA 56 RESUMEN**

<b>TOTAL ACUERDOS</b>	<b>34</b>
<b>Total Trabajadores Beneficiados</b>	<b>3.293</b>

Cabe recordar que los compromisos que adquieren los empleadores que suscriben Acuerdos de Formalización Laboral 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.

Actualmente, existen 63 Acuerdos de Formalización Laboral en trámite (corte al 16 de junio de 2015).

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

##### 4.1.8.1 Acciones y Fortalecimiento del Sistema de Inspección Vigilancia y Control de Trabajo

Se hace seguimiento al número de inspectores de Trabajo activos, donde para el primer trimestre 684 Inspectores de Trabajo activos, en el segundo 680, en el tercer trimestre se encontró que a partir de enero del 2012 se han posesionado 389 y retirado 115 inspectores de Trabajo y S.S; culminando la vigencia 2014 con 715 Inspectores de Trabajo Activos. Cabe señalar que la tasa de inspectores por cada 100.000 habitantes es de 4,26%

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.

Es así como dentro de las acciones de fortalecimiento del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, se realizaron diversas actividades tales como capacitaciones, socialización de normas, acompañamientos, asistencias técnicas, entre otras.

Durante los días 23 y 24 de junio se realizó en Bogotá el evento de Fortalecimiento en la Implementación de las Estrategias Prioritarias para el cumplimiento de metas del plan de desarrollo 2014-2018, dirigido a Directores Territoriales y Coordinadores de las 33 Direcciones Territoriales y 2 Oficinas Especiales de Trabajo, con la participación de 90 servidores públicos.

Entre los temas tratados se encuentran los siguientes: daño antijurídico, procedimiento administrativo sancionatorio, actualización de normas aplicables en materia laboral y socialización del Decreto único reglamentario del sector trabajo, fortalecimiento del sistema de inspección, vigilancia y control, plan nacional de desarrollo 2014-2018, entre otros.

A continuación se encuentran las actividades relacionadas con el proceso de tribunales de arbitramento, cancelación de registro sindical, despidos colectivos, unidad de empresa, suspensión temporal de actividades, proyectar respuestas resolviendo peticiones y traslados de correspondencia, reuniones de mesas laborales para el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015.

**TABLA 57 SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN - ACTIVIDADES DESARROLLADAS DE JULIO A DICIEMBRE DE 2014**

ACTIVIDAD	JULIO	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Tribunales convocados	6	12	9	12	15	7	61
Tribunales no convocados	2	1	0	2	0	0	5
Integración	14	1	10	13	1	6	45
Designación y aprobación Tercer árbitro	15	1	8	8	6	0	38
Calificación y fijación pago de honorarios	6	13	0	3	9	20	51
Ampliación de términos	0	0	0	0	1	0	1
Recursos de reposición	9	5	5	5	5	0	29
Aclaración	1	0	0	1	0	0	2



Desistimiento	1	0	0	1	0	0	2
Canceladas por fusión de Organizaciones Sindicales	2	0	0	1	0	1	4
No Canceladas por fusión de Organizaciones Sindicales	1	0	0	1	0	1	3
Por orden judicial Org. Sindicales	1	2	2	2	1	0	8
Despido Colectivo (terminados, devueltos y desistimiento)	2	1	1	0	0	1	5
Unidad de Empresa (terminados)	0	0	0	0	0	0	0
Disminución de capital (viables y no viables)	0	3	0	0	0	3	6
Suspensión Temporal de Actividades (terminados, devueltos y desistimiento)	0	0	1	0	0	0	1
Proyectar respuestas resolviendo peticiones y traslados de correspondencia	58	220	141	0	0	0	419
Realizar reuniones de mesas laborales	5	4	3	0	2	0	14

Fuente: Subdirección de Inspección

**TABLA 58 SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN - ACTIVIDADES DESARROLLADAS DE ENERO A MAYO DE 2015**

ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	TOTAL
Tribunales convocados	3	23	10	2	9	47
Tribunales no convocados	0	0	2	0	1	3
Integración	0	22	16	4	21	63
Designación y aprobación Tercer árbitro	6	3	11	0	7	27
Calificación y fijación pago de honorarios	0	0	0	10	9	19
Ampliación de términos	1	0	1	1	1	4
Revocatoria Directa	1	0	0	0	1	2
Adición Resolución	0	0	0	0	0	0
Recursos de reposición	9	7	5	4	5	30
Aclaración	0	0	0	0	0	0
Desistimiento	0	0	1	0	0	1
Depósitos	0	0	1	0	0	1
Canceladas por fusión de Organizaciones Sindicales	0	0	0	0	0	0
No Canceladas por fusión de Organizaciones Sindicales	0	0	1	0	0	1
Por orden judicial Org. Sindicales	0	1	0	1	1	3
Despido Colectivo (terminados, devueltos y desistimiento)	0	2	1	1	2	6
Unidad de Empresa (terminados)	0	0	1	0	2	3
Disminución de capital (viables y no viables)	1	0	0	1	2	4

Suspensión Temporal de Actividades (terminados, devueltos y desistimiento)	1	1	0	0	1	3
Proyectar respuestas resolviendo y traslados de correspondencia	N/D	N/D	N/D	N/D	206	206
Realizar reuniones de mesas laborales	0	0	0	2	5	7

Fuente: Subdirección de Inspección

#### 4.1.8.2 Intervención en sectores críticos de la economía

Dentro de las acciones realizadas están el efectuar seguimiento a las visitas de carácter general realizadas por la Direcciones Territoriales, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral en sectores económicos de Minería, transporte, floricultor, Palmicultor y cañero, donde para el primer trimestre se adelantaron 87 visitas a sectores focalizados, en el segundo trimestre 3.495 visitas y se culmina la vigencia con 4.687 visitas. El acumulado del cuatrienio 2010 – 2014 reporta que se adelantaron 25.945 visitas de inspección.

En el siguiente cuadro se relacionan las acciones preventivas adelantadas por las Direcciones Territoriales a nivel nacional en sectores críticos, en el periodo comprendido entre de julio a diciembre del año de 2014.

TABLA 59 ACTIVIDADES EN SECTORES CRÍTICOS

Descripción	Actividades Julio a Diciembre de 2014
Realizar eventos de sensibilización (campañas, divulgación radial, folletos, entre otros)	358
Capacitación en temas laborales según el diagnóstico del sector (talleres, charlas, entre otros)	275
Visitas de Inspección Preventiva	944

Fuente: Reportes Direcciones Territoriales

Adicionalmente, se adelantaron investigaciones administrativas laborales en diversos sectores de la economía por intermediación laboral indebida, imponiéndose las siguientes sanciones, en el periodo comprendido entre julio de 2014 a mayo de 2015, desagregadas por sector económico:

TABLA 60 SANCIONES EJECUTORIADAS POR INTERMEDIACIÓN LABORAL DE JULIO DE 2014 A MAYO DE 2015,  
 DESAGREGADAS POR SECTOR ECONÓMICO

Sector Económico	No. De Sanciones	Valor de las Sanciones (\$)
Industria manufacturera	1	3.221.750
Transporte y almacenamiento	1	15.400.000
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4	59.087.000
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3	1.561.560.000
Otras actividades de servicios	2	9.240.000
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>1.648.508.750</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo - Informes Direcciones Territoriales

Por otra parte, se muestran las sanciones no ejecutoriadas por intermediación laboral en el periodo comprendido entre julio de 2014 a mayo de 2015, desagregadas por sector económico, así:

TABLA 61 SANCIONES NO EJECUTORIADAS POR INTERMEDIACIÓN LABORAL DE JULIO DE 2014 A MAYO DE 2015,  
 DESAGREGADAS POR SECTOR ECONÓMICO

Sector Económico	No. De Sanciones	Valor de las Sanciones (\$)
Demás actividades de servicios administrativos y de apoyo	1	12.887.000
Actividades profesionales, técnicas y científicas	1	1.933.050.000
Explotación de minas y canteras		
Industria manufacturera	8	409.974.250
Comercio al por mayor y al menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	3	45.104.500
Transporte y almacenamiento	1	3.221.750
Alojamiento y servicio de comida	3	720.720.000
Información y comunicaciones	1	6.160.000
Actividad financiera y de seguros	1	184.800.000
Actividades inmobiliarias	1	12.320.000
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	24	1.195.542.250
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	22	16.658.307.050
Otras actividades de servicios	18	18.018.598.900
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>39.200.685.700</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo - Informes Direcciones Territoriales

#### 4.1.8.3 Encuentro nacional de Inspección

Se socializa y distribuyen 375 publicaciones en el nivel Central, y la entrega de los Manuales para los funcionarios a nivel territorial en coordinación con la OIT, producto de lo cual se realiza la entrega de 1.435 manuales de los cuales 1.060 se distribuyen a los funcionarios de las Direcciones Territoriales, los restantes han sido distribuidos a Contralorías, Alcaldías, Superintendencias, Procuradurías, Universidades y CPCPSL para un total de 3.000 Manuales del Inspector de Trabajo y Seguridad Social entregados en 2014.

#### 4.1.8.4 Otras Actuaciones Administrativas

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, a través de sus Direcciones

Territoriales adelantó otras actuaciones administrativas, entre las cuales se encuentran: Consultas verbales, Asistencias preventivas y Otras actividades, cuyos resultados se presentan en las siguientes tablas:

**TABLA 62 CONSULTAS VERBALES**

Período	Hombre	Mujer	Total general
<b>Junio - Diciembre 2014</b>	121.274	95.695	216.969
<b>Junio -Enero A Mayo 2015</b>	77.374	62.126	139.500

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Dirección de Inspección Vigilancia y Control

En desarrollo de la función preventiva, se realizaron las siguientes asistencias y acuerdos de mejora:

**TABLA 63 ASISTENCIAS PREVENTIVAS Y ACUERDOS DE MEJORA**

Periodo	Asistencias Preventivas	Acuerdos de Mejora
Junio - Diciembre 2014	2128	345
Enero A Mayo 2015	398	48

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Dirección de Inspección Vigilancia y Control

Adicionalmente, las Direcciones Territoriales adelantaron otras actividades tales como levantamiento de acreencias laborales, autorización de horas extras, autorización de regímenes de trabajo asociado, autorización a empresas de servicios temporales, registros de comités interdisciplinarios de ARL, registros de estudio de reclasificación de empresas, registro de empresas de alto riesgo, autorización de despido de mujer en estado de embarazo, suspensión temporal de actividades, autorización terminación de contratos de trabajo por cierre parcial o definitivo, solicitudes asociación de pensionados y expedición de certificados, tal como se relaciona a continuación:

TABLA 64 OTRAS ACTIVIDADES

Otras Actividades	Junio - Diciembre 2014	Enero a Mayo 2015
<b>Levantamiento de Actas de Acreencias Laborales</b>	3.044	1.822
Autorización De Horas Extras	1.431	1.184
<b>Número de Regímenes Autorizados de Trabajo Asociado y de Compensaciones</b>		
Cooperativas	18	-
<b>Empresas de Servicios Temporales</b>		
Número de Solicitudes de Autorización	28	24
Número de Solicitudes Autorizadas	15	15
Número de Sucursales Autorizadas	5	3
Reglamentos de Trabajo Autorizados	13	4
Registro de Comités Interdisciplinarios de Arls	61	30
Registros de Estudios de Reclasificación de Empresas	272	244
Registros de Empresas de Alto Riesgo	93	2.495
<b>Autorizaciones Despido Embarazo</b>		
Número de Solicitudes de Autorización	325	298
Solicitudes Autorizadas	46	43
Solicitudes Negadas	136	78
<b>Suspensión Temporal de Actividades</b>		
Número De Solicitudes	13	16
Autorizados	5	-
No Autorizados	4	7
<b>Autorización Terminación de Contratos de Trabajo por Cierre Parcial o Definitivo</b>		

Otras Actividades	Junio - Diciembre 2014	Enero a Mayo 2015
Número De Solicitudes	35	16
Autorizados	5	6
No Autorizados	6	1
<b>Solicitudes Asociación de Pensionados</b>		
Reconocimiento de Personería Jurídica de Asociación de Pensionados	9	6
Cancelación de Personería Jurídica de Asociación de Pensionados	5	-
Cambios En La Junta Directiva De Pensionados	218	207
Reforma de Estatutos de la Asociación de Pensionados	38	22
<b>Expedición de Certificados</b>		
De Discapacidad A Empresas	261	196
De no Reclamaciones, Investigaciones Laborales y Sanciones	12.847	10.010
Asociación De Pensionados	271	260

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Dirección de Inspección Vigilancia y Control

#### 4.1.8.5 Cobertura de Inspección

Efectúa el seguimiento al número de sanciones ejecutoriadas por violación a las normas laborales donde se reportan 746 sanciones ejecutoriadas en el primer trimestre, 388 en el segundo, sien el reporte del cierre de la vigencia de 1.116 sanciones ejecutoriadas. Se hizo a su vez un reporte en el mes de septiembre donde se señalaba que en lo corrido del cuatrienio 2010 – 2014 hubo 4.522 sanciones por violación a la ley laboral, y 1080 por elusión y evasión.

#### 4.1.8.6 Unidad de Investigaciones Especiales

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 el Poder Preferente frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en todo el Territorio Nacional, teniendo la potestad expresa para decidir si una 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.

En el periodo comprendido entre julio de 2014 y mayo de 2015, se han designado por parte del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, 28 solicitudes por poder preferente, que incluyen diferentes querellas acumuladas que son de oficio o a solicitud de parte, que corresponden a sectores económicos tales como agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, explotación de minas y canteras, actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, industria manufacturera, actividades financieras y de seguros administración pública y defensa, suministro de electricidad, gas y agua, comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, alojamiento y servicios de comida, educación, actividades profesionales, científicas y técnicas, otras actividades de servicios, transporte y almacenamiento, administración pública y defensa, actividades de servicios administrativos y de apoyo.

Dentro los actos administrativos de designación de poder preferente, se encuentran el acompañamiento en las investigaciones o trámites que adelantan las Direcciones Territoriales, asignación o reasignación para adelantar actuaciones administrativas de oficio o a petición de parte, seguimiento a acuerdos de formalización, adelantar las gestiones para realizar Acuerdos de Formalización Laboral, entre otros.

Así mismo, en el periodo comprendido entre julio de 2014 a junio de 2015, se han sancionado 7 empresas por valor de \$5.930.091.750, desagregadas por sectores así:

**TABLA 65 UNIDAD DE INVESTIGACIONES**

<b>Sector Económico</b>	<b>Cantidad de Sanciones</b>	<b>Valor sanciones</b>
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	4	5.261.117.750
Información y comunicaciones	2	644.350.000
Educación	1	24.624.000

Fuente: Unidad de Investigaciones Especiales

## 4.2 Política de Teletrabajo

El Ministerio del Trabajo en cumplimiento del Decreto 884 de 2012 elabora contenidos para diferentes sectores poblacionales que fomente el teletrabajo en temas de igualdad, inclusión y jurisprudencia en materia de Teletrabajo; y realiza acciones para incluir laboralmente a través del teletrabajo a población vulnerable del valle del cauca, donde adicionalmente se convocar a los teletrabajadores del país con el fin de que conozcan las condiciones laborales del Teletrabajo.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias expidió la resolución interna 492 del 27 de agosto de 2014, por medio de la cual definieron los criterios y se estableció el plan de

Acción piloto para la implementación del Teletrabajo en la Entidad.

Bajo este contexto, en el primer semestre del año 2015 se realizaron dos convocatorias, con el objetivo de que los servidores públicos se postularan para realizar jornada de un día de teletrabajo los días sin carro en la ciudad de Bogotá D.C., a saber el 02 de febrero y 22 de abril, como resultado de estas convocatorias participaron el 20% y 6% de los funcionarios respectivamente.

Adicionalmente el 15 de mayo se abrió la convocatoria para que los funcionarios que cumplan con los requisitos se incorporen en modalidad de teletrabajo, postulándose 7.8% de los funcionarios, actualmente se están realizando las visitas domiciliarias con la ARL para verificar las condiciones de trabajo y técnicas de sistemas, mediante las cuales los teletrabajadores desempeñarían sus funciones.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, está interesado en iniciar el programa de teletrabajo a través de la prueba piloto con la modalidad de Teletrabajo Suplementario, siendo el más idóneo en su incorporación durante las primeras fases, por cuanto favorece la transición y minimiza los riesgos de aislamiento, teniendo en cuenta que el aprendizaje informal a través del contacto con los compañeros, es un aspecto importante para la entidad y se puede conciliar el mundo de trabajo presencial y del teletrabajo.

La implementación de esta modalidad, radica en los grandes beneficios que puede representar para la entidad, para el teletrabajador y para la sociedad; por ello el SENA, ha adelantado las siguientes actividades para su implementación:

- Revisión documental de experiencias exitosas, aportes, principios y legislación del teletrabajo.
- Documento plan estratégico: Objetivos, etapas de implementación prueba piloto, compromiso institucional, planeación del proyecto.
- Cotización Kit del teletrabajador
- Establecimiento de las actividades durante la prueba piloto
- Indicadores
- Obligaciones y responsabilidades por área.
- Resolución comité del teletrabajo
- Resolución de la implementación de prueba piloto de teletrabajo

Esta etapa, servirá para validar la apropiación de la iniciativa. La prueba se realizará con 30 participantes voluntarios que deben cumplir con los requisitos exigidos por el programa mediante un proceso de selección previo.

### 4.3 Cooperación y Relaciones Internacionales

La OCRI lidera reuniones con diferentes entidades adscritas y vinculadas como con las áreas técnicas del Ministerio en la consecución de oferta y demanda de cooperación en el sector laboral, y con entidades gubernamentales para el desarrollo de acciones y realización de contratos encaminados a fortalecer la cooperación. Se realizan acciones de cooperación y relaciones internacionales Bilaterales y Multilaterales entre otras tenemos que:

- Miembros del Comité Coordinador del Proyecto para reducir el trabajo infantil en Colombia, SOMOS TESORO
- Negociación de acuerdo de cooperación con Suecia para financiamiento del fortalecimiento del Servicio Público de Empleo.
- En el marco de la Red Interamericana de Administración Laboral, Colombia ofrecerá sus experiencias de Equipares a El Salvador y de Observatorio de Mercado Laboral y formación para el Trabajo a Jamaica.

#### 4.3.1 Trabajo interinstitucional y apoyo en reportes y negociaciones de:

- Cierre de metas de desarrollo del Milenio y negociación Metas post 2015
- Informe para la Conmemoración del vigésimo aniversario del año internacional de la familia
- Informe Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Insumos e intermediación para la firma e implementación del Memorándum de entendimiento entre la oficina del consejero general de la junta nacional de las relaciones laborales de los Estados Unidos de América y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia.
- Financiado por la Organización Internacional del Trabajo – encuentro con las siguientes entidades y temas:
  - Dirección Nacional de Análisis y Contextos y Subunidad de Violencia contra Sindicalistas Fiscalía General de la Nación
  - Unidad Nacional de Protección
  - DIJIN, Policía Nacional.
  - Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos
  - Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos – CETCOIT.

#### 4.3.2 Participación Y liderazgo en escenarios multilaterales del Sector Laboral

Colombia a través de la Jefe de la Oficina de Cooperación del Ministerio del Trabajo, presidió la Comisión de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo por primera vez en la historia en el año 2014 y nuevamente en el año 2015. La Comisión de Aplicación de Normas es la piedra angular de los órganos de Control de la OIT. Es así que, Colombia es ejemplo de buenas prácticas en la región y ha sido considerada como caso en progreso.

La oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo, en conjunto con la Organización de los Estados Americanos, organizó la segunda reunión de los grupos de trabajo de la XVIII Conferencia interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) en la ciudad de Cartagena, Colombia. Tratando temas tales como:

- El empleo como pilar en la búsqueda de la igualdad y el desarrollo,
- Estrategias articuladas para mejorar la inserción al mercado de trabajo, el seguimiento a mandatos CIMT sobre protección social,
- Convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social, Cooperación internacional laboral, Red Interamericana para la administración laboral (RIAL) y el cumplimiento de la legislación laboral
- Vigencia efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y fortalecimiento de la inspección de trabajo.

Además de lo anterior, la oficina de Cooperación Internacional organizó junto con el SENA la presentación de la experiencia exitosa de la formación vocacional para el trabajo, en terreno; de tal manera que, los asistentes pudieran experimentar junto a los estudiantes del SENA el proceso de aprendizaje. Es importante mencionar que Colombia, a través de la representación de la Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo, presidió la sesión de discusión sobre el estudio de Convenios Bilaterales y Multilaterales de Seguridad Social.

Por otra parte se organizó la visita de la Directora del Departamento de Normas Internacionales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo los días 14 y 15 de mayo del 2015, la cual tuvo como objetivo la presentación de los avances de Colombia en términos laborales, gracias a su apoyo y el de la OIT, se invitó a los representantes de las Confederaciones Sindicales más importantes del país, así como a los representantes más importantes del sector empresarial, y se presentó la herramienta CETCOIT (Comisión Especial para el Tratamiento de Conflictos ante la OIT) como una experiencia exitosa en el diálogo social y la negociación exitoso vivido durante 4 años.

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo ha estado trabajando en las recomendaciones en materia laboral efectuadas por la OCDE para el ingreso de Colombia a esta organización.

El Ministro del Trabajo y la Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, asistieron el 17 de Abril de 2015 a la discusión del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC), en las oficinas principales de la OCDE en París. De esta reunión, la OCDE compartió comentarios positivos sobre los avances de Colombia en materia laboral; igualmente se han asistido a las reuniones interinstitucionales organizadas por el equipo de presidencia con respecto al ingreso de Colombia a esta organización.

#### **4.3.2.1 Cooperación Bilateral en el marco de la Red Interamericana De Administración Laboral - RIAL**

La Red Interamericana de Administración Laboral - RIAL, es el mecanismo de cooperación entre los Ministerios de Trabajo de las Américas que busca fortalecer sus capacidades humanas e institucionales. El presente año abrió su 8a Octava Convocatoria de cooperación bilateral entre los ministerios de las Américas, desde el 15 de enero hasta el 13 de marzo de 2015. Donde Colombia presentó cuatro propuestas desde sus áreas técnicas, de las cuales fue aprobada la presentada por la Dirección de Recursos Humanos denominada: "Administración de Recursos Humanos de MT con enfoque en competencias", el cual se desarrollará con el Ministerio del Trabajo de Argentina en Buenos Aires, actuando Colombia como receptor de cooperación.

Así mismo, el Ministerio del Trabajo de Colombia, ofrecerá apoyo técnico al Ministerio de Trabajo de El Salvador, proporcionando cooperación en el desarrollo del proyecto: "Equidad de Género - Sello "EQUIPARES", y al Ministerio del Trabajo de Jamaica, en el proyecto: "Sistema de Información del Mercado de Trabajo".

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales ha venido fortaleciendo los lazos de cooperación a través de la firma de Memorandos de Entendimiento u hojas de rutas para implementar actividades de intercambio de experiencia. En este sentido, los avances que Colombia ha tenido en el marco de sus políticas laborales y de empleo, lo han convertido en un referente importante para los países de las Américas y el Caribe.

#### 4.3.2.2 En el marco de los Tratados De Libre Comercio

Seguimiento y acompañamiento de los capítulos referentes a lo laboral en el marco de los Tratados de Libre Comercio:

- Canadá: Acuerdo de Cooperación: Se llevó a cabo la tercera reunión del consejo ministerial acuerdo de cooperación laboral Colombia – Canadá, Lima Octubre 14, 2014
- Estados Unidos: Plan de Acción Laboral: Visita de delegación colombiana liderada por el Sr. Ministro Luis Eduardo Garzón a Washington a fin de presentar informe sobre el Plan de Acción Laboral.
- Unión Europea – Colombia – Perú: Capítulo De Desarrollo Sostenible: Participación en las preparatorias y realización de la Reunión del Subcomité de Desarrollo Sostenible, y reunión con la sociedad civil. Bogotá, Junio de 2015
- Japón: Negociación Del Tratado De Libre Comercio Negociación y participación en la octava ronda de negociaciones del Tratado de Libre Comercio con Japón.
- Noruega: Reunión con el Viceministro de Relaciones Exteriores de Noruega, señor Morten Hoglund, para celebrar las segundas rondas de consultas políticas en el marco del memorando de entendimiento firmado por Colombia y Noruega.
- Dinamarca: Reunión con el Ministro de Comercio y Cooperación para el Desarrollo de Dinamarca

#### 4.3.2.3 Gabinetes Binacionales y reuniones con países fronterizos:

- Ecuador: Participación en las reuniones preparatorias y Gabinete Binacional entre Ecuador y Colombia. Enero 14 de 2015: Firma del Memorando de Entendimiento para el Intercambio de Experiencias y Buenas Prácticas en Materia Laboral. Se ha avanzado en Política de empleo, Política Salarial y Movilidad Laboral.
- Perú Participación en las reuniones preparatorias y reunión del I Gabinete binacional Colombia Perú, Noviembre 2014: Firma de la Hoja de Ruta en el marco del Gabinete Binacional. Se realiza Visita de Delegación del Perú a Colombia, Bogotá, 21-24 de Octubre de 2014 para tratar el tema de la Prevención y Solución de Conflictos Financiamiento a través de la RIAL, el Encuentro Binacional sobre la situación de trata y ESNNA en la frontera, teletrabajo y sistemas de registro para la erradicación del trabajo infantil y el Trabajo sobre migrante laborales peruanos en Colombia.
- PANAMÁ: Misión técnica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y miembros del Tripartismo panameño para conocer las experiencias de Colombia en temas tales como:
  - Organización y funciones de la Oficina De Cooperación Y Relaciones Internacionales,
  - Comisión Especial De Tratamiento De Conflictos – CETCOIT,
  - Formación continua especializada,
  - Gestión de competencias Laborales – Mesas y Normalización, certificación de competencias laborales

- o Cualificaciones y formación a lo largo de la vida
- o Servicio Público de empleo

En el marco de la visita se firmó un carta de intención de Cooperación entre los dos Ministerios.

- El Salvador: Intercambio de Experiencias en el Marco de la Red Interamericana de Cooperación Laboral en el tema de equipares.
- Guatemala: Financiado por la Unión Europea y por la Organización Internacional del Trabajo, se llevaron a cabo tres misiones técnicas paralelas de un total de catorce funcionarios para conocer las experiencias de Colombia en los temas de:
  - o Sistema de Formación para el Trabajo, realizado de manera conjunta con el SENA.
  - o Inspección, vigilancia y control
  - o Riesgos profesionales
  - o Teletrabajo
  - o Cajas de compensación familiar.
  - o Erradicación de Trabajo Infantil: sistema SIRIT y Alianzas Publico Privadas.
- México: Apoyo por parte de México a Colombia en el proceso de ingreso a la OECD Participación de Colombia en la III Reunión de Ministros Iberoamericanos de Trabajo, 25 y 26 de noviembre de 2014, Cancún, Quintana Roo y la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo – CIMT. (Presidencia: Colombia / Vicepresidencia: México)

En la celebración de la XVIII CIMT en Medellín, Colombia se eligió a Colombia como Presidente de la Conferencia durante 2013-2015, y se decidió celebrar la XIX CIMT en México y elección de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de dicho país como futura Presidencia. La Primera Reunión Preparatoria de la XIX CIMT se realizó en Cartagena, auspiciada y organizada por el Ministerio del Trabajo de Colombia, y marcó el inicio del proceso de negociación hacia la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) que tendrá lugar los días 18 y 19 de noviembre, 2015, en México. El objetivo principal de la reunión fue presentar y aprobar el Temario y Calendario de Trabajo de la XIX CIMT.

#### 4.3.3 **Compromisos Organización Internacional del Trabajo - OIT. Comisión especial de tratamiento de conflictos ante la OIT, CETCOIT**

El Ministerio del Trabajo ejerce la Secretaria Técnica de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, se elaboran documentos de proyectos de los actos administrativos a discutir en la Comisión de Concertación CPCPSL y de las SDCPSL, se proyectan los oficios o Comunicaciones para la convocatoria de las reuniones, se transcriben las actas de las reuniones de la Comisión y se desarrollan las acciones requeridas para la logística de las reuniones de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y se elaboran los documentos de análisis económico requeridos por los integrantes de la CPCPSL o por el Ministerio presentados en la Comisión, y documentos de análisis de las propuestas que en materia laboral, económica y de productividad. Se concertan, elaboran y presentan a los actores sociales y económicos regionales los cronogramas de las actividades de las SDCPSL y se asiste técnicamente las CDCPSL donde se definan desarrollar las propuestas de política de trabajo decente. Se presentan las agendas de diálogo social para el 2015 acordadas en las SDCPSL

Se encaminan las diferentes acciones desarrolladas del Plan de Diálogo para el 2014 en

coordinación con la OIT (CA No. 157 de 2014) donde se presentan 24 documentos con informes de avance del Plan de Diálogo para el 2014, producto de lo cual entre otros se elabora matriz de los planes de diálogo social destacando las acciones definidas en las SDCPSL que buscan la construcción de relaciones laborales formales de largo plazo.

**TABLA 66 INFORME DE ACTIVIDAD CETCOIT 2012 – 2015**

	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje %</b>
Casos Tratados	124	
Pendientes	5	4%
Total de Casos con Acuerdo	79	64%
Casos sin Acuerdo	40	32%
Total / Porcentaje de Eficiencia		64%

Fuente: Oficina de Cooperación y relaciones Internacionales – Ministerio del Trabajo

**TABLA 67 ACTIVIDAD CETCOIT 2012 – 2015 -RESUMEN ANUAL**

<b>Casos por Año</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>TOTAL</b>
Total Casos	39	32	33	20	<b>124</b>
Con Acuerdo	26	17	25	11	<b>79</b>
Sin Acuerdo	13	15	5	5	<b>38</b>
Pendientes	0	0	3	4	<b>7</b>

Fuente: Oficina de Cooperación y relaciones Internacionales – Ministerio del Trabajo

TABLA 68 CONVENCIONES COLECTIVAS DEPOSITADAS

Empresa	Ciudad	Sindicato
Flexospring	Bogotá	CTC
Fortox	Bogotá	CGT
Alpina	Bogotá	INDEPENDIENTE
Finamérica	Bogotá	CTC
Aguas Capital	Cúcuta	CTC
Eicviro ESP	Cúcuta	CTC
Cervecería del Valle	Cali	CUT
Bavaria	Bogotá	CUT
Corpbanca	Bogotá	CTC
Confama	Medellín	CUT
Pardo Carrisoza	Bogotá	CUT
Carbones El Cerrejón	Montelíbano	CGT
Chec Caldas	Manizales	CUT

Fuente: Oficina de Cooperación y relaciones Internacionales – Ministerio del Trabajo

Del total de Acuerdos el 11% son Convenciones Colectivas

Es de destacar que el país en dos oportunidades consecutivas ha presidido la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, realizando una excelente gestión, la cual la ha posicionado en un lugar importante dentro de la Conferencia, dejando en alto el nombre del país; dicha comisión es permanente, está compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores y examina el informe anual de la Comisión de Expertos en un marco tripartito y selecciona del mismo diversos comentarios que serán objeto de debate que generalmente se adopta en diciembre.

En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que arbitren medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT. Las discusiones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe, donde las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su Informe General.



Es importante resaltar que Colombia en la última Conferencia realizada en el mes de junio de 2015, específicamente en la Comisión de Aplicación de Normas, NO fue incluida en la lista de verificación del cumplimiento de normas laborales, relacionadas con el Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo, por el excelente desempeño y alcance dado por el gobierno Colombiano, dando solución a las falencias que se presentaron frente a la aplicación del mencionado convenio.

De otro lado, en cuanto a los *casos tramitados en el Comité de Libertad Sindical*, actualmente se encuentran activos 16 casos, en seguimiento 14 y cerrados 157. Estos casos nacen a raíz de las quejas que exponen las organizaciones sindicales tanto de los sectores privados y estatales, a través de las Centrales Obreras, las cuales se presentan por la violación a los convenios internacionales 87, 98, 151 y 154 relacionados con la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva.

Así mismo, se ha dado cumplimiento estricto a la elaboración de las memorias de los siguientes convenios:

- C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufrajio),
- C009 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar
- C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo)
- C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar
- C023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar
- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso
- C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso
- C138 - Convenio sobre la edad mínima
- C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública
- C154 - Convenio sobre la negociación colectiva
- C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil
- C97 - Convenio sobre trabajadores migrantes
- C143 - Convenio sobre trabajadores migrantes

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. A nivel institucional, el relacionamiento de la administración con las organizaciones sindicales es coordinado por la Secretaría General del SENA, dependencia que ha adelantado reuniones periódicas con la participación de los dirigentes nacionales de todos los Sindicatos, en las cuales se plantearon tareas conjuntas con aportes por parte de los Sindicatos en temas tales como: condiciones de empleo, garantías sindicales, vivienda, capacitación, formación, servicio médico y bienestar.

A nivel de las Regionales y los Centros de Formación, cada Regional debe realizar reuniones periódicas con las subdirectivas sindicales con el propósito de atender y resolver temas de relacionamiento sindical, así mismo, en cada Regional funciona un Comité Convencional. Desde agosto de 2014 a la fecha, se han adelantado más de 100 reuniones de carácter regional.

Los sindicatos existentes en el SENA son:

- Sindicato de Empleados Públicos del SENA – SINDESENA: conformado hace 44 años (1971); agrupa a empleados públicos y contratistas de la entidad. A mayo de 2015, cuenta con 2040 afiliados.
- Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA: conformado hace 55 años (1960); agrupa a Trabajadores Oficiales del SENA. A mayo de 2015, cuenta con 661 afiliados.
- Sindicato de Empleados y Trabajadores del SENA – SETRASENA: conformado hace 12 años (2003); agrupa empleados públicos y trabajadores oficiales del SENA. A mayo de 2015, cuenta con 362 afiliados.
- Sindicato Unión Nacional de Trabajadores del SENA – UNALTRASENA, conformado en el 2013, agrupa empleados públicos y trabajadores oficiales del SENA. A mayo de 2015, cuenta con 95 afiliados.
- Sindicato de Servidores Públicos y Contratistas del SENA – SINSINDESENA, conformado en el 2013, agrupa empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas del SENA. A mayo de 2015, cuenta con 112 afiliados

#### 4.3.4 Convenios de cooperación nacional e internacional

La Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias trabajó en la consecución de alianzas para coordinar la cooperación internacional para el sector solidario, para ello se gestionaron las siguientes actividades:

- Participación en el diseño del Programa Conjunto financiado por el fondo de Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, en Asociación con 4 agencias de Naciones Unidas, Ministerio de Agricultura, ANSPE, DPS, ICBF, Gobernación del Cauca, Universidad del Cauca, Federación de Cafeteros. Con un proyecto que contempla un presupuesto de 3 millones de dólares.
- La Entidad, siendo la encargada del fomento y fortalecimiento del voluntariado en Colombia, lidera el programa de voluntariado juvenil de la Alianza del Pacífico. A la fecha se encuentra en vigencia la primera convocatoria en 2015 de este Programa que busca la movilidad de jóvenes Voluntarios entre los 4 países.

La Agencia de Cooperación Internacional del Japón –JICA Colombia, abrió una convocatoria con el fin de facilitar el intercambio de profesionales entre Japón y Colombia para utilizar e implementar el enfoque de mejoramiento de vida en las políticas, estrategias y planes del Desarrollo Rural de la Organización a la que pertenece cada participante.

Como resultado de esta convocatoria dos (2) funcionarios de la Unidad fueron seleccionados para participar en el programa de capacitación y diálogo de Desarrollo Rural mediante el enfoque de mejoramiento de vida para los países latinoamericanos, que se desarrolló en Japón y República Dominicana.

Bajo este contexto, los funcionarios formularon el proyecto de inversión “Desarrollo rural a través de la promoción de la cultura solidaria para el mejoramiento de vida nacional”, con código BPIN 2015011000077, que tiene por objeto “Promover al interior de las familias productoras agropecuarias el conocimiento y adecuado uso del modelo asociativo y solidario”. El proyectador fue viabilizado técnicamente por el Ministerio del Trabajo y el DNP.

## 4.4 Relaciones Laborales E Inspección

### 4.4.1 Comisiones Temáticas

Se ejerce la secretaría técnica del Sistema de coordinación de actividades públicas, privadas y de inclusión social para el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural donde se ha participado en las mesas de trabajo para la construcción de acuerdos con los diferentes actores, para el cumplimiento del pacto por el Agro y el desarrollo rural y se presenta el informe final.

Se representa al Ministerio del Trabajo en el CERREM y CETCOIT, para tener el registro y seguimiento a los casos generados por denuncias de violaciones a los derechos humanos de la población trabajadora migrante, la mujer, las personas con discapacidad, la población vulnerable.

## 4.5 Negociación en el Sector Público

Se promueve el tripartismo, el fortalecimiento de los espacios institucionales para la promoción del desarrollo y la regulación del relaciones formales de largo plazo en el marco del trabajo decente producto de lo cual al final de la vigencia se hace el balance del programa de asistencia técnica y se establece que se llevaron a cabo 86 comisiones de asistencia técnica con una cobertura del 93.8% de los departamentos apoyando los diferentes actores sociales en los temas relacionados con el desarrollo y regulación laboral. El balance del programa de asistencia técnica en los temas relacionados con el diálogo social y la concertación arroja como resultado que se llevaron a cabo 93 comisiones de asistencia técnica con una cobertura del 100% de los departamentos apoyando los diferentes actores sociales.

### 4.5.1 Pacto Agrario

De la Secretaría Técnica del Sistema de coordinación de actividades públicas, privadas y de inclusión social para el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural se hace un reporte actividades.

### 4.5.2 Archivo Sindical

Dentro de las acciones desarrolladas por el Grupo de Archivo Sindical se inició la actualización del Registro Sindical de 4.901 Organizaciones Sindicales, de las cuales se capturó la información correspondiente a reformas de estatutos. En este proceso se logró depurar organizaciones sindicales que no se tenían reportadas como canceladas, mejorando de esta forma la veracidad de la información que se entrega a los usuarios.

Así mismo, se inició el proceso de digitalización por tipo documental para publicar en la página WEB del Ministerio del Trabajo la información correspondiente a convenciones colectivas, contratos Sindicales y pactos colectivos.

En relación con las historias Sindicales se organizan, depuran y aplican los primeros auxilios a los documentos deteriorados, para lo cual se alistan, embalan y transportan el 100% de ellos a la sede de intervención. Se comienza con la digitalización, indexación e inclusión en la Historia Sindical el 100% de los documentos que ingresan al Archivo Sindical a través de la custodia temporal el 100% de los expedientes a un tercero, encargado de operar y administrar el software externo de Centro de Datos del Archivo Sindical.

Para la vigencia 1 de julio de 2014 a 30 de mayo de 2015 se registraron un total de 281 Organizaciones Sindicales nuevas, discriminadas de la siguiente forma:

**TABLA 69 ORGANIZACIONES SINDICALES NUEVAS**

<b>Organizaciones Sindicales Nuevas</b>	<b>Número de Registros Sindicales</b>
Primer Grado	270
Segundo Grado	10
Tercer Grado	1

Fuente: Grupo Archivo Sindical

Está en proceso la implementación de un programa de captura de información en línea de las Historias Sindicales, a través de una herramienta virtual que genere en tiempo real informes estadísticos y análisis de datos.

Se identifican las posibles fuentes de información para la actualización del censo sindical, se verifica, analiza y socializa la información del archivo sindical del Ministerio del Trabajo, se realizaron reuniones de la Subcomisión de Censo Sindical con el objeto de conciliar y concertar las actividades que se requerían y los compromisos por parte de los actores que intervienen en el proceso para lograr el desarrollo el Censo, producto de lo cual se produce documento y se difunde la información del archivo sindical del Ministerio del Trabajo. Finalmente, se propone un medio o instrumento para la recolección de la información, para la actualización del censo sindical, para la actualización, producto de lo cual se presenta la propuesta, se evalúa y se toma la decisión, de acuerdo con los actores que intervienen en el proceso, de ejecutarla en la siguiente vigencia.

Con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo se llevaron a cabo las reuniones las centrales sindicales y demás actores sociales y económicos interesados en el desarrollo del censo sindical para socializar con cada una de las confederaciones de trabajadores sindicalizados más representativas del país los instrumentos propuestos para el desarrollo del Censo Sindical.

#### 4.5.3 Observatorio de Conflictos socio laborales

El Observatorio de Conflictos Sociolaborales ha centrado el énfasis de su trabajo, además de identificar la conflictividad sociolaboral regional y sectorial, en el análisis de prospectiva ,

de tal manera que la alta Dirección del Ministerio cuente con insumos para adoptar medidas que permitan prevenir la ocurrencia de conflictos o para mediar en los mismos, con mejores posibilidades de éxito.

Para lo primero, identificación de la conflictividad, produce un Reporte Semanal que identifica, describe y publica los hechos de conflictividad con base en la información que reportan las Direcciones Territoriales del Ministerio, en los informes semanales de los grupos especiales de trabajo que se han constituido en 23 ORMET, en las indagaciones permanentes que hacen los profesionales vinculados al observatorio, y en la que generan los medios de comunicación que se revisan diariamente para producir el REPORTE DIARIO DE MEDIOS. El Reporte Semanal del Ministerio describe la conflictividad nacional, territorial y sectorial y, en el período considerado se han emitido 53 Reportes Semanales. El observatorio también reporta los pactos colectivos, los contratos sindicales y las convenciones colectivas que se firman cada semana, información remitida por la oficina de archivo sindical del Ministerio y las direcciones territoriales. También produce “Informes Especiales” regionales o sectoriales para apoyar actividades específicas de la alta dirección del Ministerio.

Para lo segundo, análisis de perspectiva, el Observatorio ha generado varios instrumentos de trabajo; por una parte y en el último bimestre del período considerado, los denominados “Protocolos para identificar y tramitar Conflictos Socio Laborales” que identifican una amenaza de conflicto, los actores, dentro y fuera del Ministerio que intervendrían en el potencial conflicto, los antecedentes sobre la amenaza, las recomendaciones urgentes y los tiempos de reacción, así como los escenarios probables y el seguimiento de la situación. A la fecha se han generado los Protocolos que ante la determinación de alertas tempranas, pretenden desarrollar una serie de actividades sistemáticas como respuestas a éstas, en los escenarios intra e inter institucional. De otro lado, semanalmente, genera lo que se ha denominado COYUNTURA DE CONFLICTIVIDAD SOCIOLABORAL, que identifica una problemática determinada y las posibilidades que su evolución genere situaciones de conflictividad en el corto o mediano plazo, así como algunas recomendaciones para su atención. De éstos, se han generado 7 documentos.

El Observatorio hace parte del “Centro de Diálogo Social, Análisis y Resolución de Conflictos”, de la Presidencia de la República que tiene sesiones de trabajo semanales y que reporta al Presidente de la República y los Ministros sobre la evolución de la situación sociolaboral del país.

Finalmente, el Observatorio mantiene actualizada la relación histórica de los eventos de conflictos sociolaborales, MATRIZ DE CONFLICTIVIDAD SOCIOLABORAL, base de datos que permite la elaboración de informes especiales, sectoriales, regionales o en un determinado período de tiempo.

#### 4.5.4 Contrato Sindical

En desarrollo de los lineamientos de un sindicalismo participativo, para la vigencia primero de julio 2014 a 30 de mayo 2015 se han registrado 2.052 Contratos Sindicales; en la siguiente tabla se muestra la distribución por fecha y actividad económica.

TABLA 70 CONTRATOS SINDICALES JULIO 2014 A 30 DE MAYO 2015

Año/mes	Agroindustria	Industria	Salud	Transporte	Total general
<b>2014</b>					
junio	0	13	128	0	141
julio	0	1	108	0	109
agosto	0	1	236	0	237
septiembre	0	1	183	0	184
octubre	0	3	130	0	133
noviembre	1	2	150	0	153
diciembre	1	3	121	0	125
<b>2015</b>					
enero	1	2	342	0	345
febrero	1	2	244	1	248
marzo	0	1	115	0	116
abril	2	4	159	0	165
mayo	0	1	95	0	96
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>2.011</b>	<b>1</b>	<b>2.052</b>

Fuente: Grupo Archivo Sindical

En el periodo de junio de 2014 a mayo de 2015, se han impuesto 1.859 sanciones por un valor de \$ 38.311.189.239, discriminadas por año así:

TABLA 71 SANCIONES NO EJECUTORIADAS SIN INTERMEDIACIÓN

Período	Número	Valor \$
Junio A Diciembre 2014	1008	\$22.883.432.813
De Enero A Mayo De 2015	851	\$15.427.756.426

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Dirección de Inspección Vigilancia y Control

\*Nota: no se incluyen las sanciones ejecutoriadas por intermediación laboral ilegal, debido a que su análisis se expone en el aparte de sectores críticos.

#### 4.5.5 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 2014 – Mayo 2015:

TABLA 72 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Año/mes	Numero de Convenciones Colectivas	Número Pactos Colectivos
<b>2014</b>		
Junio	21	15
Julio	21	21
Agosto	24	8
Septiembre	36	19
Octubre	19	24
Noviembre	27	14
Diciembre	56	47
<b>2015</b>		
Enero	29	22
Febrero	27	32
Marzo	53	24
Abril	27	20
Mayo	26	11
<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>257</b>

Fuente: Grupo Archivo Sindical

#### 4.5.5.1 Audiencias de Conciliación

En ejercicio de la función conciliadora de los inspectores de trabajo, se realizan audiencias de conciliación como mecanismo para dar solución a las controversias entre empleadores y trabajadores. En el periodo de junio de 2014 a mayo de 2015, se realizaron 75.296 Audiencias de Conciliación; de las cuales llegaron a acuerdo total el 75,7%, no hubo acuerdo en un 23% y el restante, es decir el 1,3%, hubo acuerdo parcial, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**TABLA 73 AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN**

<b>Audiencias de Conciliación Realizadas</b>	<b>De Junio a Diciembre de 2014</b>	<b>De Enero a Mayo de 2015</b>
Acuerdo Total	35.992	20.972
Acuerdo Parcial	521	474
No hay Acuerdo	10.613	6.724

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial – Ministerio del Trabajo

#### 4.5.5.2 Sanciones

En ejercicio de la función coactiva o de policía administrativa de los inspectores de trabajo, se adelantan procesos administrativos sancionatorios, los cuales de probarse la infracción a la norma culminan con la imposición de sanciones al empleador. En el periodo junio de 2014 a mayo de 2015, se han impuesto 1.296 sanciones por un valor de \$ 13.012.447.344, las cuales se encuentran debidamente ejecutoriadas, según la siguiente relación:

**TABLA 74 SANCIONES EJECUTORIADAS SIN INTERMEDIACIÓN LABORAL**

<b>Períodos</b>	<b>Número</b>	<b>Valor \$</b>
Junio a Diciembre 2014	782	\$8.052.831.144
De Enero a Mayo de 2015	514	\$4.959.616.200

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial - Dirección de Inspección Vigilancia y Control

\*Nota: no se incluyen las sanciones ejecutoriadas por intermediación laboral ilegal, debido a que su análisis se expone en el aparte de sectores críticos.



#### 4.5.6 Funciones de Inspección, Vigilancia y Control Adelantadas por la Superintendencia Frente a las Cajas de Compensación Familiar

La razón principal y fundamental de la Superintendencia es la de Inspeccionar, Vigilar y Controlar a las Cajas de Compensación Familiar - CCF, para garantizar el correcto funcionamiento del Sistema de Compensación Familiar. Es por esto que la Superintendencia a través de su Delegada de Gestión lleva a cabo visitas de carácter ordinario y especial a las CCF, lo cual se ve reflejado en los siguientes cuadros:

**TABLA 75 VISITAS ORDINARIAS REALIZADAS A LAS CCF**

Tipo de Visita	Caja de Compensación Familiar	Año de la Visita
Ordinaria	Comcaja	2014
Ordinaria	Comfaca	2014
Ordinaria	Cafasur	2014
Ordinaria	Cajasai	2014
Ordinaria	Comfaboy	2014
Ordinaria	Comfama	2014
Ordinaria	Comfacundi	2014
Ordinaria	Comfacasanare	2014
Ordinaria	Comfamiliar Huila	2014
Ordinaria	Comfandi	2014
Ordinaria	Comfenalco Valle	2014
Ordinaria	Compensar	2015
Ordinaria	Colsubsidio	2015
Ordinaria	Comfenalco Cartagena	2015
Ordinaria	Comfactor Cordoba	2015
Ordinaria	Comfenalco Santander	2015
Ordinaria	Cajasan	2015
Ordinaria	Comfenalco Antioquia	2015
Ordinaria	Comfenalco Tolima	2015

Tipo de Visita	Caja de Compensación Familiar	Año de la Visita
Ordinaria	Comfamiliar Risaralda	2015
Ordinaria	CCF de Cldas	2015
Ordinaria	Comfamiliar Nariño	2015
Ordinaria	Comfatolima	2015
Ordinaria	Comfanorte	2015
Ordinaria	Comfaorienté	2015
Ordinaria	Camacol	2015
Ordinaria	Comfaca	2015
Ordinaria	Comfacesar	2015
Ordinaria	CCF de la Guajira	2015

Fuente: Delegada de Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar- el periodo de las visitas es del 1 de julio 2014 al 30 de mayo de 2015

**TABLA 76 VISITAS ESPECIALES REALIZADAS A LAS CCF**

Tipo de Visita	Caja de Compensación Familiar	Año de la Visita
Especial	Comfamiliar Atlántico	2014
Especial	Camacol	2014
Especial	Comfamiliar Atlántico	2014
Especial	Cafaba	2014
Especial	Comfamiliar Cartagena	2014
Especial	Compensar	2015
Especial	Comfenalco Valle	2015
Especial	Confama	2015
Especial	Comfandi	2015

Tipo de Visita	Caja de Compensación Familiar	Año de la Visita
Especial	Comfasucre	2015
Especial	Comcaja	2015
Especial	Comfamiliar Cartagena	2015
Especial	Comfamiliar Atlántico	2015
Especial	Comfamiliar Cartagena	2015
Especial	Comfamiliar Cartagena	2015
Especial	Comfenalco Santander	2015

Fuente: Delegada de Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar- el periodo de las visitas es del 1 de julio 2014 al 30 de mayo de 2015

Dentro del período del 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015, se han aprobado 26 Planes de Mejoramiento, los cuales fueron resultado de las visitas ordinarias practicadas, de las siguientes Cajas de Compensación Familiar: Comfamiliar Atlántico, Comfachocó, Comfamiliar Risaralda, Cajamag, Cofrem, Camacol, Comfenalco Antioquia, Cafaba, Cafam, Comcaja, Comfaca, Cafasur, Cajasai, Comfaboy, Comfama, Comfacundi, Comfacasanare, Comfamiliar Huila, Comfandi, Comfenalco Valle, Compensar, Colsubsidio, Comfenalco Cartagena, Comfacor, Comfenalco Santander y Cajasán.

En el primer trimestre de la vigencia 2015, se elaboró el Mapa de Riesgos de las Cajas de Compensación Familiar, el cual sirvió como insumo para la elaboración de los mapas de riesgos de las Cajas de Compensación Familiar y realizar la inspección y vigilancia del cumplimiento de los mismos.

Se realizó la inspección y vigilancia de los aspectos administrativos, de funcionamiento y operativos de las Cajas de Compensación Familiar, así como de los planes, programas y servicios sociales que prestan; el proceso de afiliación, el acceso y calidad de los servicios, planes, programas y proyectos sociales prestados por las Cajas de Compensación Familiar a través del análisis realizado a los informes de gestión presentados por las Cajas de Compensación Familiar a este ente de control, correspondientes al segundo trimestre de 2014, tercer trimestre de 2014, cuarto trimestre de 2014 y primer trimestre de 2015.



PACTO 5.

***POR LA PROTECCIÓN  
A LA VEJEZ***

## **PACTO 5. POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ**

El Sistema de Seguridad Social, tiene por objeto “*garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten*”<sup>1</sup>. En este sentido, el Estado debe garantizar la seguridad económica en la vejez, para lo cual ha definido instrumentos para que la Población Económicamente Activa pueda reducir los impactos latentes de la inactividad laboral a lo largo del proceso de envejecimiento, y se garanticen ingresos en la vejez, lo que se ha venido consolidando como un Sistema Integral de Protección a la Vejez. Es entonces, que conjuntamente con el Pacto por el Empleo y las Empresas Productivas y el Sistema del Subsidio Familiar que se refuerza la extensión de la protección y seguridad social, componente central del concepto de “Trabajo Decente”.

### **5.1 Sistema de Protección para la Vejez**

Las acciones del Sector Trabajo han estado encaminadas a aumentar gradualmente la cobertura que tienen los mecanismos vigentes de protección a la vejez, logrando que cada vez más personas mejoren sus condiciones de vida al final de su ciclo productivo, a través del esfuerzo personal y esquemas solidarios; es así que se han encaminado dichos esfuerzos en dos sentidos, a saber:

- Promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva con el fin de que se encuentren amparadas contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez y muerte y
- 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 entre otros de los Beneficios Económicos Periódicos BEPS o el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor.

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

### **5.2 Modelo de Protección Integral en la Vejez**

#### **5.2.1 Sistema General de Pensiones**

El sistema está compuesto por el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

Entre los mecanismos de formalización, se destaca que para 2014 hubo cerca de 7,3 millones de personas afiliadas cotizantes al Sistema General de Pensiones según lo registrado por la Superintendencia Financiera de Colombia. Para marzo de 2015, la misma entidad en conjunto con el Mintrabajo, reportaron 9,4 afiliados activos a pensiones.

<sup>1</sup> Ley 100 de 1.993

**TABLA 77 COBERTURA POR RÉGIMEN**

Régimen	Prima Media	Ahorro Individual	Total
Cotizantes	2.039.799	5.516.026	7.555.825
No cotizantes	4.062.519	7.204.368	11.266.887
Activos	2.370.157	7.056.795	9.426.952
No activos	3.732.161	5.663.599	9.395.760
<b>Total</b>	<b>6.102.318</b>	<b>12.720.394</b>	<b>18.822.712</b>

**Fuente:** Superintendencia Financiera de Colombia, información

actualizada con el comunicado de prensa de Marzo 31 de 2015 - publicado el 3 de Junio de 2015

\* **Fuente** DANE. Boletín de Prensa Unificado -Enero 2015 y Encuesta continua de Hogares - actualizado Marzo de 2015

**Cotizantes:** Afiliados que cotizaron el último mes

**Activos:** Afiliados que cotizaron alguna vez durante los últimos seis (6) meses. En el Régimen de Prima Media no se cuenta con información a excepción del ISS

Para marzo de 2015, del número total de pensionados que ascendió a 2.002.362, el 73.10% corresponde al riesgo de vejez (1.234.628), el 22,29% al riesgo de sobrevivientes (376.443) y el 4.61% al riesgo de invalidez (77.861), al régimen Exceptuado corresponden (313.430) pensionados.

**TABLA 78 TOTAL PENSIONADOS**

Régimen	Total Pensionados Marzo 2015
Régimen De Prima Media	1.607.145
Régimen De Ahorro Individual	81.787
Regímenes Exceptuados	313.430
<b>Total Pensionados</b>	<b>2.002.362</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada del comunicado de prensa de Marzo 31 de 2015 publicado el 3 de Junio de 2015. Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda - Información actualizada Marzo de 2015

### 5.2.1.1 Afiliados a pensiones

A 31 de marzo de 2015, se encontraban afiliados al Sistema General de Pensiones, 18.822.712 personas, presentándose un incremento del 1,82% frente a lo alcanzado a 31 de marzo de 2014, que corresponde a 342.566, personas cuando se presentó una afiliación total de 18.480.146 personas.

Del total de afiliados a 31 de Marzo de 2015, son activos del Sistema 9.426.952 personas, es decir el 50.08%. Esta cifra de activos corresponde al 43.53% del total de ocupados, que a 31 de marzo de 2015, registró una población de 21.657.434 personas, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE).

En el Régimen de Ahorro Individual son afiliados activos 7.056.795 a 31 de marzo de 2015 y en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.370.157. Las afiliaciones de activos en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, refleja un aumento de 8.08% en relación con lo reflejado a 31 de marzo de 2014, que en valores absolutos es de 569.854, individuos.

Las afiliaciones de activos en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida a 31 de marzo de 2015 reflejaron un incremento de 12.19% en relación con marzo 31 de 2014 que en valores absolutos fue de 288.859 afiliados. Para el periodo de la referencia, los afiliados cotizantes, presentaron un incremento de 192.914 afiliados correspondiente a 9,46% y los no cotizantes presentan una disminución de (624.817) afiliados equivalentes a (15.38%), 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 2014 lo hace a marzo de 2015.

TABLA 79 AFILIADOS AL SISTEMA DE PENSIONES

Régimen	Total Marzo -2014			Total Marzo -2015		
	Prima Media	Ahorro Individual	Total	Prima Media	Ahorro Individual	Total
Cotizantes	1.846.885	5.160.266	7.007.151	2.039.799	5.516.026	7.555.825
No Cotizantes	4.687.336	6.785.659	11.472.995	4.062.519	7.204.368	11.266.887
Activos	2.081.298	6.486.941	8.568.239	2.370.157	7.056.795	9.426.952
No Activos	4.452.923	5.458.984	9.911.907	3.732.161	5.663.599	9.395.760
<b>Total</b>	<b>6.534.221</b>	<b>11.945.925</b>	<b>18.480.146</b>	<b>6.102.318</b>	<b>12.720.394</b>	<b>18.822.712</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, información actualizada con el comunicado de prensa de Marzo 31 de 2015 - publicado el 3 de Junio de 2015 – Fuente DANE. Boletín de Prensa Unificado - Encuesta continua de Hogares - actualizado Marzo de 2015 Cotizantes: Afiliados que cotizaron el último mes Activos: Afiliados que cotizaron alguna vez durante los últimos seis (6) meses. En el Régimen de Prima Media no se cuenta con información a excepción del ISS e Información aportada por las entidades a Mintrabajo.

GRÁFICO 16 AFILIADOS TOTALES POR RÉGIMEN MARZO 2014 – MARZO 2015

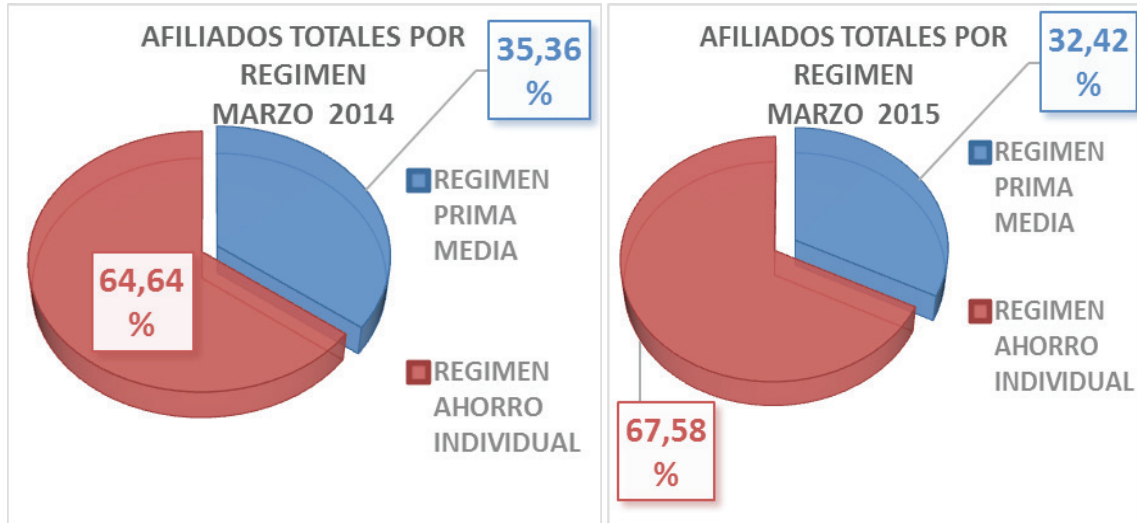
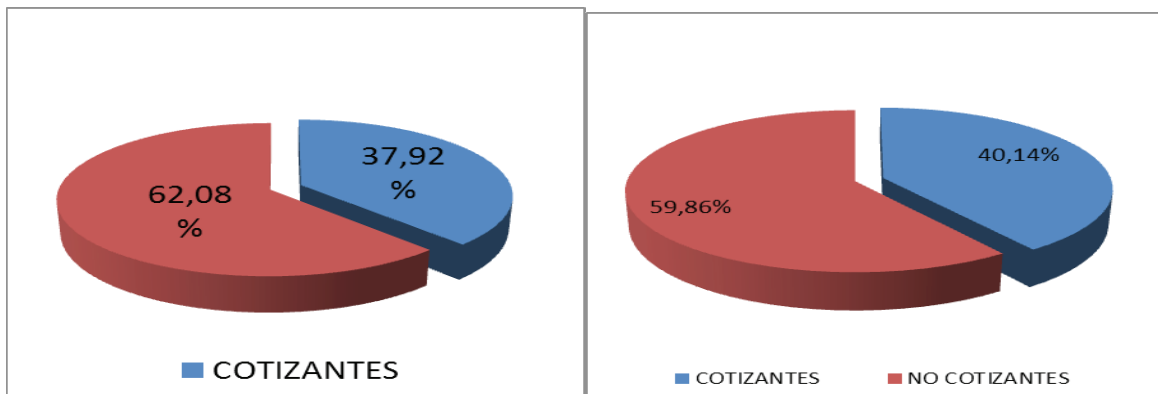


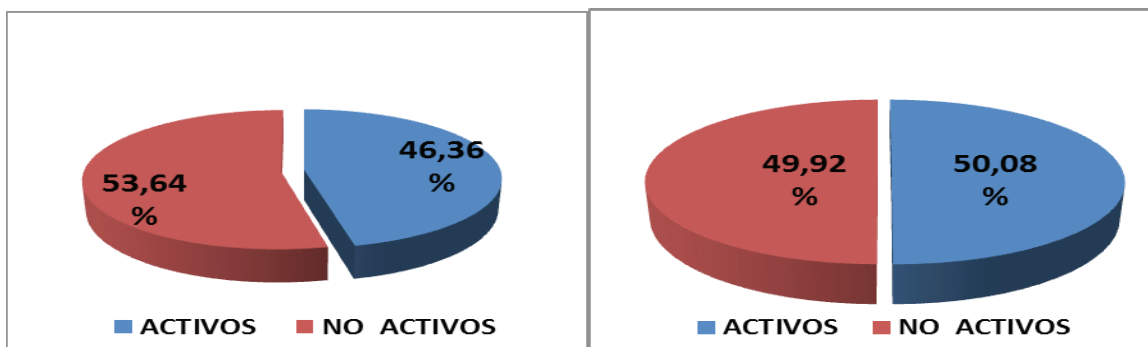
GRÁFICO 17 AFILIADOS TOTALES POR ESTADO MARZO 2014 – MARZO 2015



Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Pensiones



**GRÁFICO 18 AFILIADOS TOTALES POR ESTADO MARZO 2014 – MARZO 2015**



Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Pensiones

Discriminado por entidad para el periodo 31 de marzo de 2014 a 31 de marzo de 2015, se tiene:

**TABLA 80 AFILIADOS AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES**

Entidad Administradora	Total Marzo 2014	Total Marzo 2015
<b>Régimen de Prima Media con Prestación Definida</b>		
Caxdac	906	506
<i>Fonprecon - Ley 4/92</i>	848	853
<i>Fonprecon - Ley 100/93</i>	100	111
Fonprecon Total	948	964
P. Antioquia	793	793
Colpensiones	6.531.574	6.100.055
<b>Total Prima Media</b>	<b>6.534.221</b>	<b>6.102.318</b>
<b>Régimen de Ahorro Individual</b>		
Protección	3.812.958	3.957.035
Porvenir	6.330.174	6.915.150
Old Mutual (Skandia)	88.283	95.012
Colfondos	1.714.065	1.752.773

Entidad Administradora	Total Marzo 2014	Total Marzo 2015
Old Mutual (Skandia) Alternativo	445	424
Total Ahorro Individual	11.945.925	12.720.394
<b>Total Afiliados al Sistema</b>	<b>18.480.146</b>	<b>18.822.712</b>

**Indicadores**

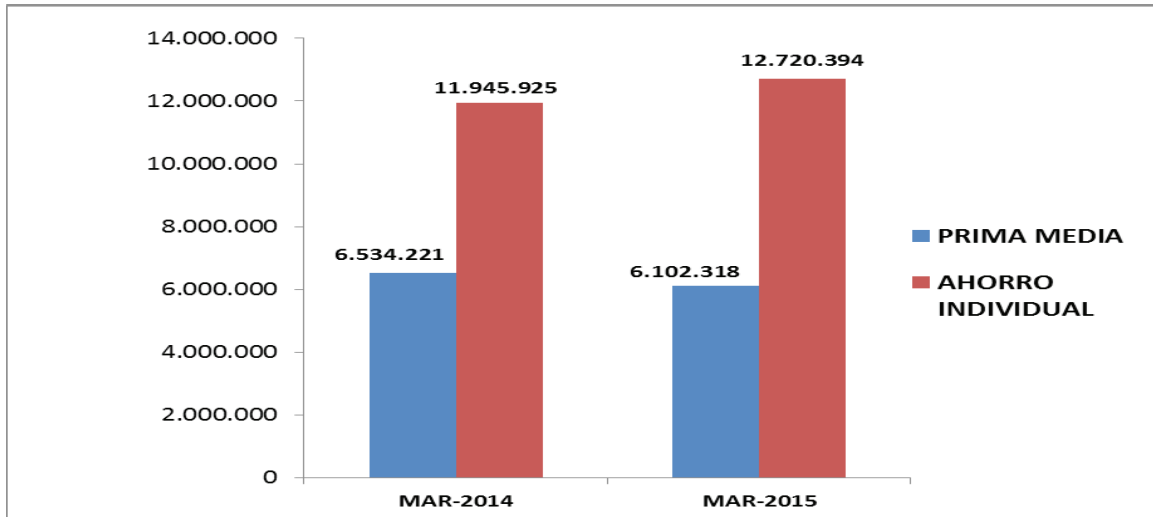
Población Económicamente Activa (Pea)*	23.046.826	23.762.979
Población En Edad De Trabajar (PET)*	36.675.364	37.192.895
Ocupados	20.803.367	21.657.434
Cobertura Total Afiliados/PEA	80,19%	79,21%
Cobertura Afiliados Cotizantes/PEA	30,40%	31,80%
Cotizantes / Ocupados	33,68%	34,89%
Cobertura Afiliados Activos /PEA	28,15%	39,67%
Cobertura Total Afiliados/PET	50,39%	50,61%
Cobertura Afiliados Cotizantes/PET	19,11%	20,32%
Cobertura Afiliados Activos /PET	17,69%	25,35%
Cotizantes Al Régimen De Prima Media / Total De Cotizantes	26,36%	27,00%
Cotizantes Al Régimen De Ahorro Individual / Total De Cotizantes	73,64%	73,00%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, información actualizada con el comunicado de prensa de Marzo 31 de 2015 - publicado el 3 de Junio de 2015

Fuente DANE. Boletín de Prensa Unificado - Encuesta continua de Hogares - actualizado Marzo de 2015 Cotizantes: Afiliados que cotizaron el último mes

Activos: Afiliados que cotizaron alguna vez durante los últimos seis (6) meses. En el Régimen de Prima Media no se cuenta con información a excepción del ISS e Información aportada por las entidades a Mintrabajo.

GRÁFICO 19 TOTAL DE AFILIADOS POR REGIMEN



Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, información actualizada con el comunicado de prensa de Marzo 31 de 2015 - publicado el 3 de Junio de 2015

Fuente DANE. Boletín de Prensa Unificado - Encuesta continua de Hogares - actualizado Marzo de 2015 Cotizantes: Afiliados que cotizaron el último mes

Activos: Afiliados que cotizaron alguna vez durante los últimos seis (6) meses. En el Régimen de Prima Media no se cuenta con información a excepción del ISS e Información aportada por las entidades a Mintrabajo.

Se registra el Total de afiliados cotizantes al Sistema General de Pensiones - SGP - con corte a diciembre de 2013 de 6.248.172, afiliados cotizantes, en marzo de 2014 eran 6.652.956, con corte a 30 de abril de 2014 de 7.023.113, a 31 de julio de 2014 fue de 7.239.024, y a 31 de octubre de 2014 de 7.384.386.

Se adelantan acciones para la negociación y estudio de los formularios que permitan la aplicación de los acuerdos firmados con Argentina, Uruguay y Ecuador, producto de lo cual con Uruguay se firma Reglamento, para la aplicación del Acuerdo; con Ecuador Se responden observaciones a la Cancillería, sobre el al Acuerdo; con Argentina se reciben nuevas modificaciones a los formularios y se envían los formularios al Ministerio de Hacienda. Junto con la expedición de 641 Certificados de Desplazamiento Temporal en el amparo de los Acuerdos Internacionales de Seguridad Social.

Para el mes de mayo de 2015, Colpensiones contaba con 6.126.674 afiliados, mientras que para el mes de junio de 2015, contaba con 6.135.481 afiliados, de los cuales el 82% se encontraba en el sector privado, el 4,8% en el sector público y el restante 13,2% eran independientes. A continuación se muestra el detalle de la evolución de los afiliados a Colpensiones desde julio de 2014 a junio de 2015

**TABLA 81 INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE AFILIADOS – COLPENSIONES (JULIO 2014 – JUNIO 2015)**

Concepto	jul-14	ago-14	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15
(+) Total afiliados mes anterior	6.556.684	6.498.530	6.509.880	6.471.710	6.481.410	6.493.103	6.059.127	6.066.660	6.084.799	6.100.055	6.113.428	6.126.674
(+) Nuevos afiliados en el mes	8.810	7.961	7.086	8.456	6.731	5.937	7.864	9.930	8.864	7.657	8.566	53.465
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	9.505	11.481	11.068	13.041	13.034	10.598	6.674	15.542	15.693	14.498	12.771	12.094
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	70.831	3.197	51.428	3.420	3.331	64.714	2.568	1.975	1.806	3.868	2.930	2.482
(-) Afiliados fallecidos al cierre del mes	24	33	15	14	8	276.949	15	489	34	1.194	1.298	50.355
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	5.614	4.862	4.881	8.363	4.733	108.848	4.422	4.869	7.461	3.720	3.863	3.915
<b>Total Afiliados al cierre del mes</b>	<b>6.498.530</b>	<b>6.509.880</b>	<b>6.471.710</b>	<b>6.481.410</b>	<b>6.493.103</b>	<b>6.059.127</b>	<b>6.066.660</b>	<b>6.084.799</b>	<b>6.100.055</b>	<b>6.113.428</b>	<b>6.126.674</b>	<b>6.135.481</b>
<b>Afiliados cotizantes al cierre del mes</b>	<b>1.828.347</b>	<b>1.719.803</b>	<b>1.809.206</b>	<b>1.765.528</b>	<b>1.911.225</b>	<b>2.020.479</b>	<b>1.717.627</b>	<b>1.955.413</b>	<b>2.038.165</b>	<b>1.963.526</b>	<b>1.985.186</b>	<b>1.968.754</b>
<b>Afiliados No cotizantes al cierre del mes</b>	<b>4.670.183</b>	<b>4.790.077</b>	<b>4.662.504</b>	<b>4.715.882</b>	<b>4.581.878</b>	<b>4.038.648</b>	<b>4.349.033</b>	<b>4.129.386</b>	<b>4.061.890</b>	<b>4.149.902</b>	<b>4.141.488</b>	<b>4.166.727</b>

Fuente: Base de datos Colpensiones - Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

A mediados de 2014, Colpensiones inició un plan de acción con el objetivo de depurar y actualizar las bases de datos de afiliados de la entidad. Como resultado del proceso de actualización masiva de información, durante el segundo semestre de 2014 se logró identificar un total de 450.511 afiliados que contaban con una marcación de tipo de estado que no correspondía con la realidad, es decir, o se habían trasladado al RAIS, o ya se encontraban pensionados o habían fallecido. Por lo anterior, se procedió con la actualización correspondiente y en el mes de diciembre de 2014 se reportaron 6.059.127 afiliados a la Superintendencia Financiera de Colombia y al Ministerio de Salud y Protección Social.

Para el mes de junio de 2015, se identificaron 46.346 afiliados pertenecientes al RMP que no se encontraban en la base de datos de Colpensiones y adicionalmente se actualizó el estado fallecido para 45.405 afiliados. En consecuencia, el movimiento real de nuevos afiliados para el mes de junio de 2015 fue de 7.119 ingresos y el número total de afiliados fallecido fue de 4.950.

En resumen, entre junio de 2014 y junio de 2015 se ha observado un incremento de 94.981 afiliados nuevos y se han recibido 145.999 traslados de las AFP's. Por su parte, el incremento neto de afiliados durante el año 2015 asciende a 75.413 personas.

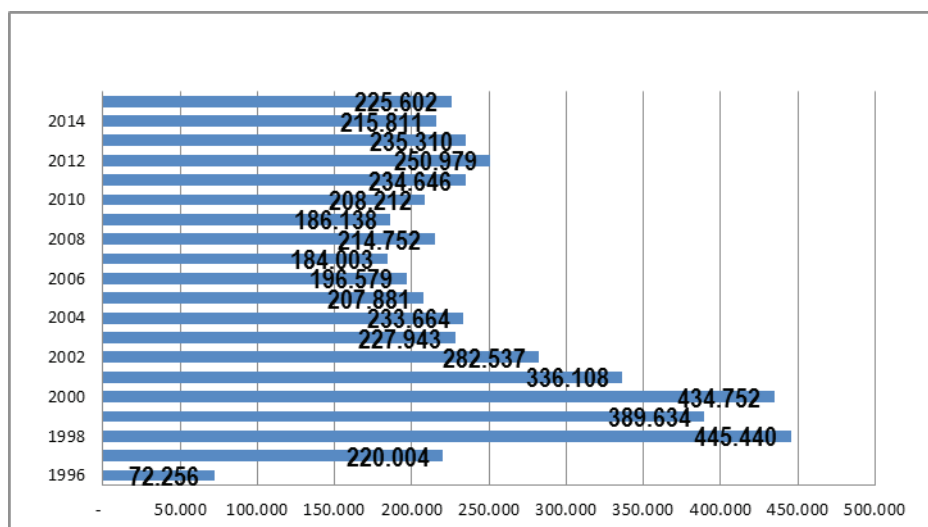
### 5.2.1.2 Programa de Subsidio al Aporte para Pensión

En el marco del Sistema General de Pensiones – SGP, con cargo a los recursos del Fondo de Solidaridad Pensional, se tiene previsto para la población cuyo ingreso es inferior al salario mínimo y que por tal circunstancia carece de recursos suficientes para efectuar la totalidad del aporte a ese Sistema, un subsidio que oscila entre el 70 y 95% del monto total de la cotización al SGP, cuyo porcentaje se determina por grupo poblacional entre los cuales se encuentran: trabajadores independientes urbanos y rurales, trabajadores discapacitados, concejales de municipios de categorías 4,5 y 6, madres sustitutas y desocupados, subsidio que se encuentra condicionado a que el beneficiario realice el aporte mensual que le corresponde (del 30 al 5%)

Toda vez que este programa lleva 19 años de implementación y no se ha logrado que un porcentaje importante de la población que se ha beneficiado se pensione debido principalmente a la morosidad en el pago del aporte que corresponde a los afiliados, en el actual Plan de Nacional de Desarrollo que estableció un desmonte progresivo de dicho programa, buscando: 1). Garantizar la continuidad de las personas que tienen una importante probabilidad de pensionarse y 2). Generar un esquema de incentivos para aquellas personas que no logran pensionarse pero que acumulando recursos en BEPS y 3) transfiriendo un porcentaje del subsidio otorgado de aporte para pensión como ahorro puedan asegurar un ingreso para su vejez.

Se puede observar el total de beneficiarios con los cuales ha contado el programa a cada cierre de año desde su inicio en 1996:

GRÁFICO 20 BENEFICIARIOS DEL PSAP 1996 A 2015



Fuente: Información de 1999 a mayo de 2015 - Consorcio Colombia Mayor 2013-  
 Datos de 1996 y 1998- recopilados de datos históricos de informes recibidos en el Ministerio.

Tomando como referente los grupos poblacionales que se benefician con el programa en la siguiente tabla se detallan los beneficiarios activos para el periodo junio de 2014 a junio de 2015:

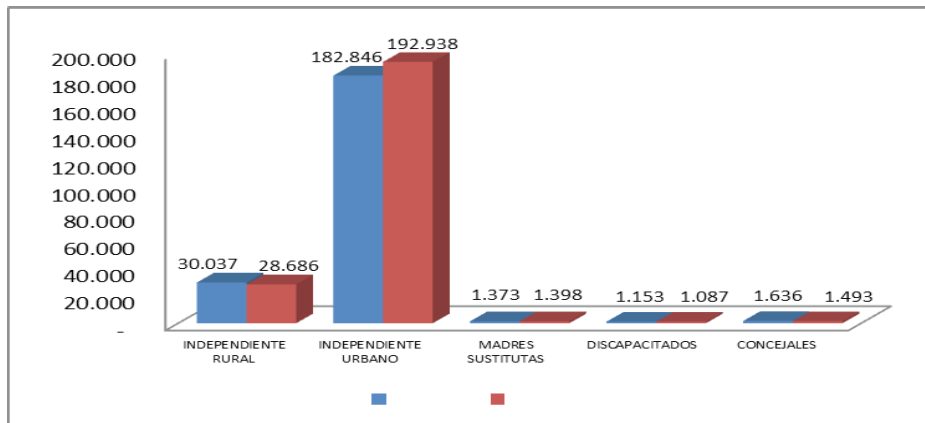
**TABLA 82 BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE SUBSIDIO AL APORTE EN PENSIÓN DE JUNIO DE 2014 A MAYO DE 2015**

Mes	Jun-14	Jul-14	Ago-14	Sep-14	Oct-14	Nov-14	Dic-14	Ene-15	Frb-15	Mar-15	Abr-15	May-15
Independiente Rural	38.653	37.926	37.214	36.714	34.936	36.670	36.771	29.679.	29.542	29.334	28.907	28.686
Independiente Urbano	165.459	162.422	159.952	157.527	154.256	163.333	167.042	183.292	186.800	189.054	189.735	192.938
Madres Comunitarias	30.826	28.201	27.059	26.306	26.418	28.168	29.144	1.366	1.389	1.413	1.394	1.398
Discapacitados	1.620	1.576	1.522	1.492	1.361	1.479	1.484	1.118	1.121	1.104	1.190	1.087
Concejales	70	69	66	64	66	409	869	1.613	1.579	1.592	1.522	1.493
<b>Total</b>	<b>236.628</b>	<b>230.194</b>	<b>225.823</b>	<b>222.103</b>	<b>217.037</b>	<b>230.059</b>	<b>235.310</b>	<b>217.068</b>	<b>220431</b>	<b>222.507</b>	<b>222.748</b>	<b>225.602</b>

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013.

A 31 de diciembre de 2014, el programa contaba con un total de: 217.045 beneficiarios activos, su distribución por grupos poblacionales era de: 182.846 Independientes urbanos; 30.037 independientes rurales; 1.373 madres sustitutas, 1.153 discapacitados y 1.636 concejales. Por su parte a mayo de 2015 se cuenta con un total de: 225.602 beneficiarios activos, con la siguiente distribución por grupo poblacional 192.938 Independientes urbanos; 28.686 independientes rurales; 1.398 madres sustitutas, 1.087 discapacitados y 1.493 concejales. Lo anteriormente expuesto se detalla en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO 21 BENEFICIARIOS PSAP Dic 2014 Vs. MAYO 2015**



Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013. Corte: Mayo de 2015

Del total de la población los trabajadores independientes urbanos, corresponden al 85,5%, los independientes rurales el 12,7%, las madres sustitutas el 0,6%, las personas con discapacidad 0,5% y los concejales el 0,7%.

**TABLA 83 BENEFICIARIOS POR GRUPO POBLACIONAL**

<b>Grupo Poblacional</b>	<b>dic-14</b>	<b>may-15</b>
Independiente Rural	30.037	28.686
Independiente Urbano	182.846	192.938
Madres Sustitutas	1.373	1.398
Discapacitados	1.153	1.087
Concejales	1.636	1.493

Fuente: Ministerio del Trabajo

### 5.2.1.3 Pensionados

El número de pensionados a marzo 31 de 2015 fue de 2.002.362, de los cuales el 80,26% pertenece al Régimen de Prima Media, el 15,65% corresponde al régimen exceptuado y el 4.08% 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 marzo 31 de 2015, presentaron un incremento de 3,48% equivalente a 55.963 nuevos pensionados, el Régimen Exceptuado se incrementa en 5.09% que equivale a 15.949, nuevos pensionados y en el Régimen de Ahorro Individual con 13.17% equivalente a 10.775 nuevos pensionados con relación a 31 de marzo de 2014.

Con corte a marzo de 2015, el principal pagador de pensiones es ahora la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, 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, pagó a 1.179.330 pensionados, lo que representa el 73.38% del total de pensionados del Régimen de Prima Media. En segundo lugar se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que paga las pensiones de los ex servidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas en pago por dicho Fondo con 290.758, pensionados representando el 18.09%, del total de pensionados del régimen de prima media.

Al comparar el periodo comprendido entre el mes de marzo de 2014 y marzo de 2015 se observa

un incremento del 4,13% en el número total de pensionados, que en términos absolutos equivale a 82.687, nuevos pensionados.

Para marzo de 2015, del número total de pensionados que ascendió a 2.002,362 de los cuales el 73.10% corresponde al riesgo de vejez (1.234.628), el 22,29% al riesgo de sobrevivientes (376.443) y el 4.61% al riesgo de invalidez (77.861), al régimen Exceptuado corresponden (313.430) pensionados a saber:

**TABLA 84 PENSIONADOS POR ENTIDAD ADMINISTRADORA MARZO 2014 – MARZO 2015**

<b>Entidad Administradora</b>	<b>Total Pensionados Marzo 2014</b>	<b>Total Pensionados Marzo 2015</b>
Caxdac	711	711
Fonprecon - Ley 4/92	807	813
Fonprecon - Ley 100/93	1.526	1.593
Fonprecon Total	2.333	2.406
Caprecom	17.693	16.261
P. Antioquia	2.804	2.856
Colpensiones	1.123.009	1.179.330
<b>Subtotal Vigiladas Super</b>	<b>1.146.550</b>	<b>1.201.564</b>
Adpostal	3.307	3.291
Audiovisuales	20	20
Cvc	684	674
Caja Agraria	9.345	9.246
Cajanal	240.504	238.135
Caminos Vecinales	12	13
Caprecom Empleador	0	567
Capresub	0	575
Carbocol	37	39
Focine	6	6



<b>Entidad Administradora</b>	<b>Total Pensionados Marzo 2014</b>	<b>Total Pensionados Marzo 2015</b>
Foncolpuertos	13.730	13.459
Inat	0	69
Incora en Liquidación	2.038	2.002
Inea	0	28
Inravisión	992	982
Inurbe	22	19
Invías	-	46
Iss Empleador	21.119	20.658
Minercol en Liquidación	94	94
<b>Entidad Administradora</b>	<b>Total Pensionados Marzo 2014</b>	<b>Total Pensionados Marzo 2015</b>
Ministerio De Comunicaciones	0	586
Superindustria	5	5
Superfinanciera	6	5
Supersociedades	248	239
<b>Subtotal Fopep</b>	<b>292.169</b>	<b>290.758</b>
Alcalis	1.175	1.151
Vecol	120	117
Gecelca S.A. Esp	170	169
Electrificadora De Santander	439	418
Centrales Eléctricas De Nariño - Cedenar	557	557
Universidad Nacional De Colombia	4.985	4.941
Universidad Del Cauca	535	536
Banco De La Republica	4.679	4.625

Entidad Administradora	Total Pensionados Marzo 2014	Total Pensionados Marzo 2015
Fondo Ferrocarriles Nacionales	13.891	13.687
Superfinanciera Directamente	620	6
Dep. Advo de la Función Pública	17	17
Municipio De Montenegro-Quindio	39	38
<b>Entidades de Orden Territorial</b>	<b>85.236</b>	<b>88.561</b>
<b>Subtotal Otras Entidades Pagadoras de Pensiones</b>	<b>112.463</b>	<b>114.823</b>
<b>Total Régimen Prima Media con Prestación Definida</b>	<b>1.551.182</b>	<b>1.607.145</b>
<b>Régimen de Ahorro Individual</b>		
Protección	25.430	29.350
Porvenir	32.227	37.145
Old Mutual (Skandia)	1.403	1.688
Colfondos	11.879	13.514
Old Mutual (Skandia) Alternativo	73	90
<b>Total Régimen de Ahorro Individual</b>	<b>71.012</b>	<b>81.787</b>
<b>Total Pensionados del Sistema</b>	<b>1.622.194</b>	<b>1.688.932</b>
<b>Pensionados Régimen Exceptuado</b>		
Ecopetrol	13.287	13.260
Magisterio	156.908	169.444
Caja Retiro De Fuerzas Militares	41.877	44.702
Caja De Sueldos De Retiro De La Policía Nacional - Casur	85.409	86.024
<b>Total Regímenes Exceptuados</b>	<b>297.481</b>	<b>313.430</b>

Entidad Administradora	Total Pensionados Marzo 2014	Total Pensionados Marzo 2015
<b>Total Pensionados</b>	<b>1.919.675</b>	<b>2.002.362</b>

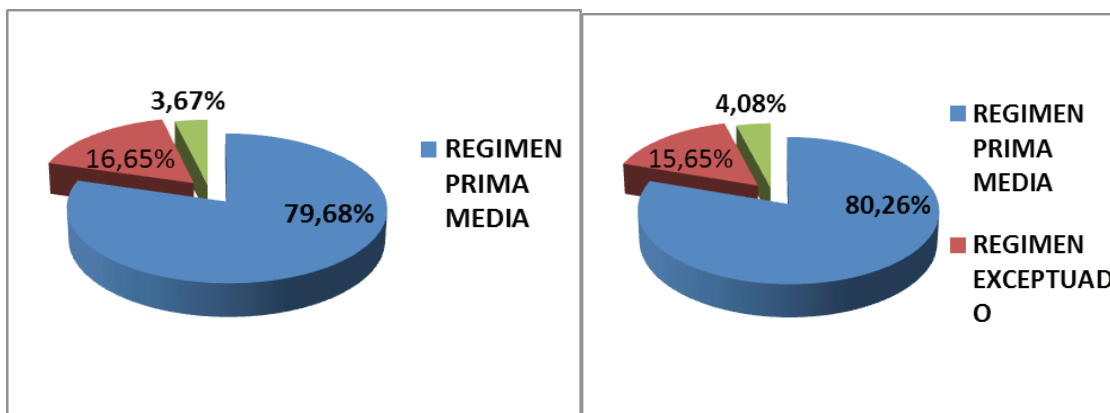
Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, información actualizada con el comunicado de prensa de Marzo 31 de 2015 - publicado el 3 de Junio de 2015

Fuente DANE. Boletín de Prensa Unificado - Encuesta continua de Hogares - actualizado Marzo de 2015 Cotizantes: Afiliados que cotizaron el último mes

Activos: Afiliados que cotizaron alguna vez durante los últimos seis (6) meses. En el Régimen de Prima Media no se cuenta con información a excepción del ISS e Información aportada por las entidades a Mintrabajo.

De forma gráfica se tiene:

GRÁFICO 22 TOTAL PENSIONADOS A MARZO DE 2014 – MARZO 2015



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

Para junio de 2014 Colpensiones contaba con 1.135.748 pensionados de los cuales el 74.5% eran por el riesgo de vejez, el 21.1% por sobrevivientes y el 4.4% por el riesgo de invalidez.

Para junio de 2015, al número total de pensionados ascendió a 1.192.426, de los cuales el 74.1% corresponde al riesgo de vejez (883.131), el 21.5% al riesgo de sobrevivientes (256.247) y el 4.4% al riesgo de invalidez (53.048). A continuación se presenta el detalle de la información de los pensionados:

TABLA 85 INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE PENSIONADOS – COLPENSIONES (JUNIO 2014 - JUNIO 2015)

Concepto	Invalidez	Vejez	Sobrevivencia	jul/14 - jun/15
Pensiones al cierre del mes junio/14	50.058	845.696	239.994	<b>1.135.748</b>
Pensiones reconocidas julio/14-mayo/15	5.650	55.231	15.350	<b>76.231</b>
Pensionados fallecidos Julio/14-mayo/15	2.660	17.796	-	<b>20.456</b>

Concepto	Invalidez	Vejez	Sobrevivencia	jul/14 - jun/15
Pensiones de sustitución reconocidas Julio/14- mayo/15	-	-	7.768	<b>7.768</b>
Pensiones de sobrevivientes que cesaron Julio/14-mayo/15	-	-	6.865	<b>6.865</b>
Pensiones al cierre del mes mayo/15	<b>53.048</b>	<b>883.131</b>	<b>256.247</b>	<b>1.192.426</b>

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

Si bien la distribución de los pensionados entre riesgos no ha variado mucho, el aumento neto en personas entre junio de 2014 y junio de 2015 fue de 56.678 pensionados.

#### 3.2.1.4 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.

Dentro de los mecanismos establecidos para la normalización pensional, el Decreto 1260 del año 2000 presenta los aspectos relevantes para las conmutaciones. Colpensiones como Administradora del Régimen de Prima con Prestación Definida viene adelantando el proceso de conmutación con varias entidades atendiendo las disposiciones normativas.

Durante el período de análisis del informe, 27 entidades han solicitado estudios de conmutación pensional, que corresponden a 524 personas por un monto aproximado de \$110.580 millones de pesos. De estos procesos se han culminado 4 (Cable Unión, Ladrillos Tejas y Pisos Moore, Laboratorios Ayerts y Francisco Luis Gómez Hermanos), que corresponden a un total de 27 personas.

**TABLA 86 EMPRESAS QUE HAN NORMALIZADO SUS PASIVOS PENSIONALES**

Vigencia	Conmutación	Constitución de Patrimonio Autónomo	Asunción por Tercero	Pago Único	Otros (*)	Total
2003	9	4		3		<b>16</b>

Vigencia	Commutación	Constitución de Patrimonio Autónomo	Asunción por Tercero	Pago Único	Otros (*)	Total
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
2014	11	3	3	0	0	17
<b>Marzo 2015</b>	3	1				4
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>53</b>	<b>3</b>	<b>262</b>

(\*) 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 EMITIO CONCEPTO SOBRE GARANTIAS Y SE ORDENO SU NORMALIZACIÓN.

Fuente: Base de datos Ministerio de Trabajo.

#### 5.2.1.5 Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional

Se participa en las 21 sesiones del Consejo Asesor del FOPEP donde se elaboran las actas y se realiza seguimiento a la ejecución presupuestal del FOPEP, al pago de las mesadas pensionales y se elaboran los PAC respectivos, adicionalmente se adelantan 35 reuniones de seguimiento.

Se acompaña la elaboración y seguimiento de recibo del pago de la nómina por parte de FOPEP a través de la UGPP mediante la elaboración de 20 actas.

Se participa en el Comité Directivo del Fondo de Solidaridad Pensional, que se reunió el 19 de diciembre de 2013 en la sesión correspondiente al primer trimestre de 2014, para la distribución presupuestal y se realizó el acta respectiva y en el Comité del 17 de diciembre de 2014 para la aprobación del presupuesto del Fondo de Solidaridad Pensional y tratar la política de cupos vacíos.

Se realiza el pago de comisión fiduciaria por parte de la Subdirección de Subsidios Pensionales, una vez se efectuó el seguimiento del envío de las cuentas de cobro con sus respectivos soportes por parte del Consorcio Colombia Mayor y la firma Auditora Haggen Audit

Se realizan informes de seguimiento y control a las devoluciones y a los subsidios retroactivos adeudados a través de 10 informes de seguimiento y los informes correspondientes a las reuniones efectuadas con Colpensiones producto de lo cual se realiza el pago de los recursos.

Se realiza el seguimiento, análisis de datos y determinación de consistencia e integración de las bases de datos de los beneficiarios del Fondo de Solidaridad Pensional.

Se realiza la Interventoría y auditoría externa de la Subcuenta de Solidaridad del Fondo de Solidaridad Pensional el cual cuenta con sus respectivos informes.

### 5.3 Servicios Sociales Complementarios

Teniendo en cuenta la prioridad del Gobierno por desarrollar Servicios Sociales Complementarios, como parte del Sistema de Seguridad Social Integral, el Sector Trabajo ha realizado importantes avances 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.

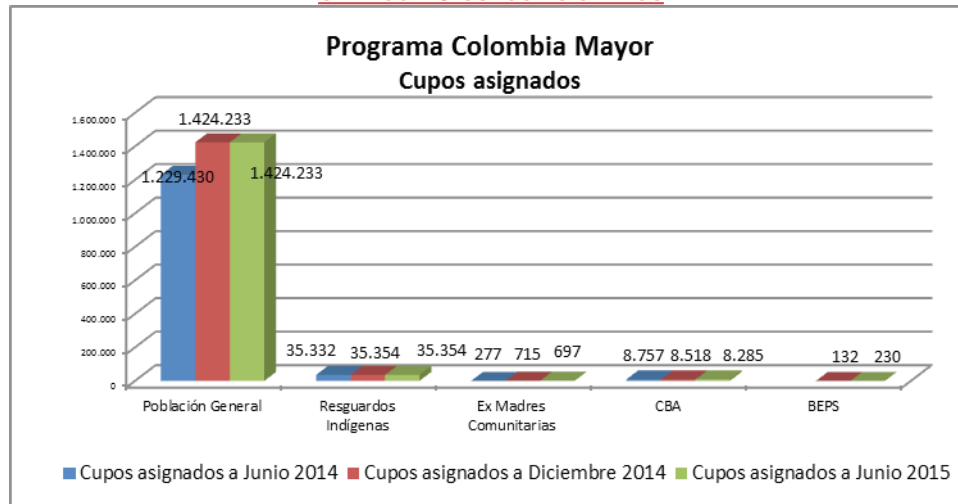
#### 5.3.1 Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor

Colombia Mayor es el programa del Gobierno Nacional que busca proteger a las personas adultas mayores, 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 de la tercera edad.

A junio 30 de 2014, el programa tiene una asignación para subsidios de \$ 935.172.252.000. para un total de 1.273.796 cupos, durante el segundo semestre se realizó una asignación de cupos 441 cupos de ex madres comunitarias; hacia el mes de octubre se realizó una ampliación de cupos a nivel nacional de 194.802 la cual fue asignada a los entes territoriales que tuvieron ejecuciones del programa sobre el 98% y que contaban con población priorizada, en esta ampliación se tomó la participación del total de población sisben 1 y 2 de cada uno de los municipios respecto del total nacional; durante este mismo año se realizó una asignación de 132 cupos para personas vinculadas a BEPS y que simultáneamente pueden recibir el subsidio de Colombia Mayor y se disminuyeron algunos cupos a Centro de Bienestar al Adulto Mayor, que renunciaron a los cupos dado que no tienen los adultos mayores para cubrirlos o por temas administrativos. Teniendo en cuenta lo anterior el programa cerró a 31 de diciembre con un total de 1.468.952 cupos, que significaron una asignación presupuestal \$908.057.620.000






A junio de 2015, el programa cuenta con 1.468.799 cupos, que implican una asignación presupuestal de \$1.091.022.622.200.oo., con los cuales se da cobertura de 1.101 municipios y 5 corregimientos departamentales del país.

GRÁFICO 23 CUPOS ASIGNADOS



Fuente: Mintrabajo – Dirección de Pensiones

TABLA 87 COMPOSICIÓN DEL PROGRAMA POR CADA UNO DE LOS GRUPOS ATENDIDOS

		Cupos asignados a Junio 2014	Cupos asignados a Diciembre 2014	Cupos asignados a Junio 2015
	<b>Población General</b>	1.229.430	1.424.233	1.424.233
	<b>Resguardos Indígenas</b>	35.332	35.354	35.354
	<b>Ex Madres Comunitarias</b>	277	715	697
	<b>CBA</b>	8.757	8.518	8.285
	<b>BEPS</b>		132	230
	<b>Total General</b>	<b>1.273.796</b>	<b>1.468.952</b>	<b>1.468.799</b>

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

Dentro de las gestiones realizadas durante el segundo semestre de 2014, se realizó el acompañamiento a la Secretaría de Integración Social del Distrito de Bogotá, tendientes a cubrir los 15.000 cupos asignados para el Distrito, se realizó trabajo interinstitucional con ANSPE, para vincular población de Red Unidos al Programa Colombia Mayor en Bogotá, ejercicio realizado con la Dirección de Ingreso Social y los cogestores que tiene la red en Bogotá, a quienes se capacitó en relación con el Programa Colombia Mayor, lográndose así el 94% de la ampliación de cobertura.

De otra parte, se diseñó y aprobó la política de cupos vacíos, con el objeto de promover una mejor ejecución del programa en los municipios, y durante el primer semestre de 2015 se ha venido implementando, de hecho el primer ejercicio se realizó con medición entre febrero y abril de 2015. Igualmente, se expidió el Anexo Técnico N° 2 del Manual Operativo del Programa Colombia Mayor, el cual fue aprobado en el mes de marzo de 2015, al cual se integraron temas relacionados con: definición de perfiles mínimos para coordinadores de programa en los municipios, aclaraciones en relación a los bloqueos y mecanismos de desbloqueo, manejo del debido proceso para la generación de novedades, política de cupos vacíos, esquema operativos de BEPS y Programa

Colombia Mayor.

A continuación se describen las características de la población beneficiaria del programa comparando el periodo comprendido entre el 30 de junio de 2014 y 30 de mayo de 2015 tomando como referente la composición etárea, género, sector de ubicación y nivel del Sisben.

Teniendo en cuenta la composición del programa por rango de edad se observa al comparar diciembre de 2014 y junio de 2015, un aumento de la población en las franjas de entre 71 años y 100 años de edad, en donde se ve un incremento de 23.139 personas en total y una disminución en la población que se encuentra en los rangos de 54 a 60 años con un decrecimiento de 6,08% y -1,79% en la franja de 61 a 70 años de edad. Dentro de la población de más de 100 años se observa un decrecimiento del 0,79%, disminución que obedece a la escasa población que existe en esta franja de edad y a la superación de la expectativa de vida.

**TABLA 88 RANGOS DE EDAD Vs BENEFICIARIOS**

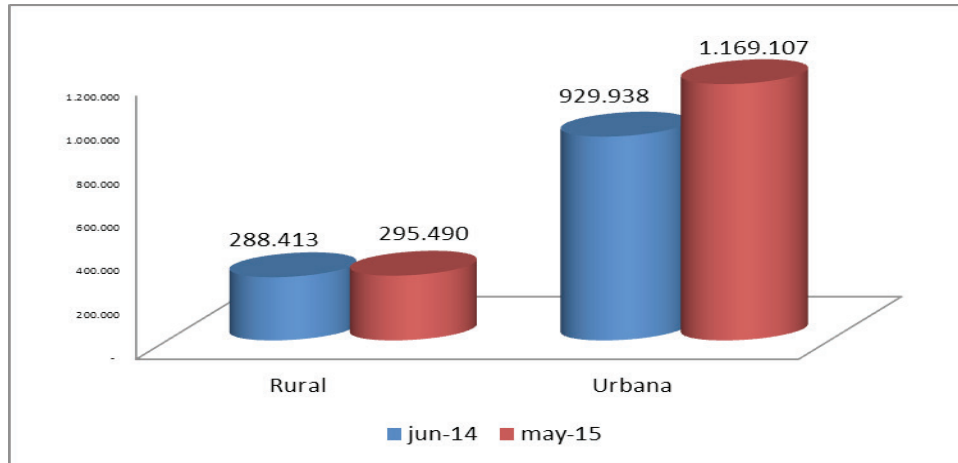
Edad	Número Beneficiarios Dic-2014	Número Beneficiarios may-15	Variación	% de variación
Entre 50 y 60 años	72.112	67.728	(4.384)	-6,08%
Entre 61 y 70 años	556.371	546.417	(9.954)	-1,79%
Entre 71 y 80 años	555.616	570.743	15.127	2,72%
Entre 81 y 90 años	236.034	243.585	7.551	3,20%
Entre 91 y 100 años	34.761	35.222	461	1,33%
Más de 100 años	1.515	1.503	(12)	-0,79%
<b>Total</b>	<b>1.456.409</b>	<b>1.465.198</b>	<b>8.789</b>	<b>0,60%</b>

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

Analizando la composición poblacional por ubicación de la población en junio de 2014, se contaba con un total de población rural de 24%, mientras que la población urbana era de 76%, para mayo de la población rural es del 20% mientras que la urbana es del 80%, lo que implica una variación de 4%.



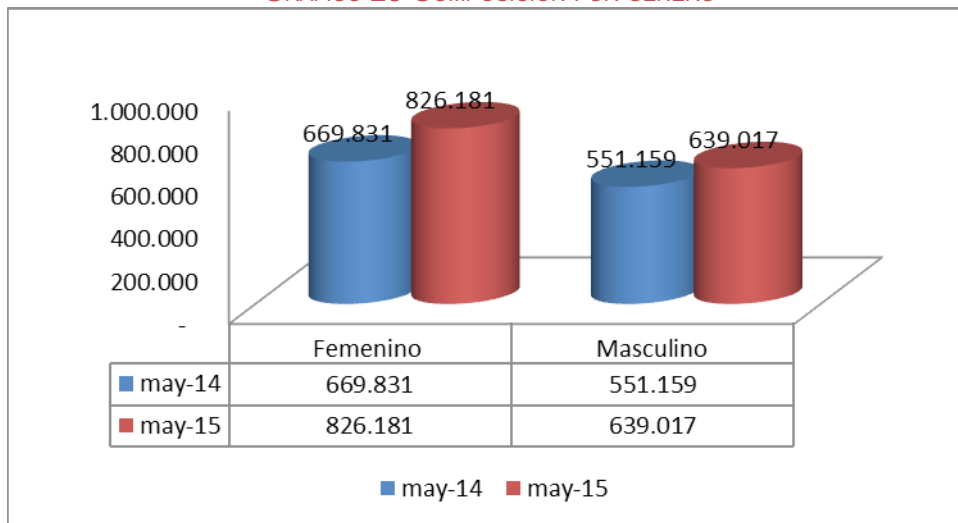
**GRÁFICO 24 COMPOSICIÓN POR SECTOR DE UBICACIÓN**



Fuente: Ministerio del Trabajo

Respecto de la conformación de la población del programa por género, se observan leves cambios, toda vez que se ha presentado un aumento de 1,5% de la población femenina del programa, en mayo de 2014 existían 669.831 mujeres y a mayo de 2015, hay 826.181 mujeres; porcentualmente la población masculina ha disminuido su participación, aunque en cifras absolutas se evidencia un aumento en la población masculina, esto es que para junio de 2014, habían 551.159 hombres a mayo de 2015, 639.017 hombres.

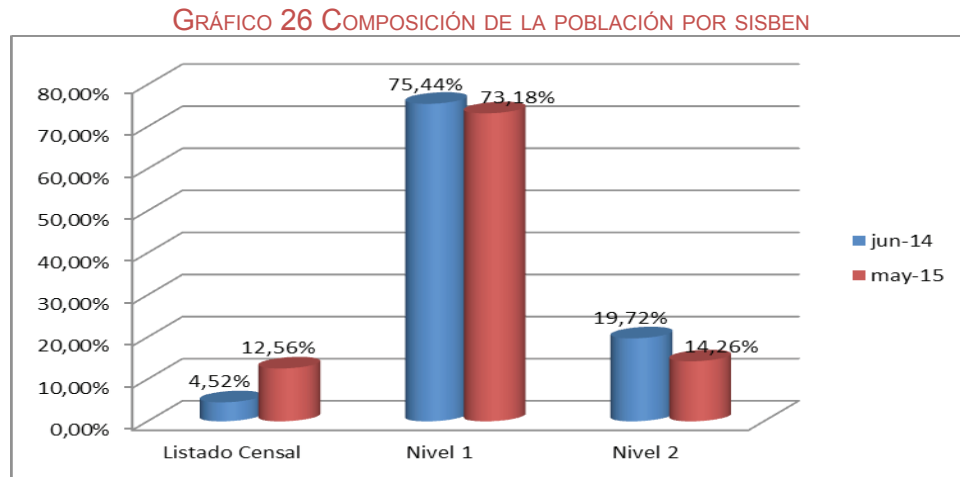
**GRÁFICO 25 COMPOSICIÓN POR GÉNERO**



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 sisben, se identifica que

actualmente el 12,56% de la población tiene listado censal y el 73,18% se encuentra categorizada en nivel I de sisben, y el restante 14,26% pertenece al nivel II de sisben Metodología III, el cual fue implementado desde el 2011, vale la pena aclarar que hay una población que ya pertenecía al programa que está evaluada mediante la metodología II.



Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

A través de las cifra de máxima cobertura se identifica el número de personas que se han beneficiado en algún momento con el programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor, a continuación se detallan las cifras a junio de 2014 y abril de 2015, por departamento:

**TABLA 89 EVOLUCIÓN MÁXIMAS COBERTURAS PROGRAMA COLOMBIA MAYOR**

Departamento	30 de junio de 2014	30 de junio de 2015
Amazonas	1.724	2.074
Antioquia	166.475	346.693
Arauca	10.327	13.622
Atlántico	63.406	136.473
Bogotá D.C.	40.486	58.719
Bolívar	89.736	106.335
Boyacá	75.766	86.110
Caldas	45.459	52.310

Departamento	30 de junio de 2014	30 de junio de 2015
Caquetá	18.422	22.220
Casanare	13.115	15.370
Cauca	76.841	89.093
Cesar	39.853	47.548
Chocó	15.819	19.510
Córdoba	79.855	96.922
Cundinamarca	91.090	106.927
Guainía	1.878	1.919
Guaviare	3.041	3.977
Huila	59.682	68.907
La Guajira	22.683	26.611
Magdalena	48.936	61.341
Meta	30.577	37.539
Nariño	91.854	108.722
Norte de Santander	61.182	75.244
Putumayo	15.904	19.399
Quindío	23.769	27.769
Risaralda	32.456	38.707
San Andres y Providencia	1.652	1.838
Santander	85.729	101.672
Sucre	49.342	57.642
Tolima	83.747	98.450
Valle del Cauca	126.818	153.582
Vaupés	1.016	1.061

Departamento	30 de junio de 2014	30 de junio de 2015
Vichada	1.086	1.287
<b>Total General</b>	<b>1.569.726</b>	<b>2.085.593</b>

Fuente: Consorcio Colombia Mayor

A junio de 2014, se habían cubierto a un total de 1.569.726 y a abril de 2015 el Gobierno Nacional ha beneficiado con el programa un total de 2.062.860 personas, lo que implica un crecimiento de 493.134.

Durante el 2015, se han realizado dos convocatorias para la asignación de nuevos cupos a Centros de Bienestar del Adulto Mayor y Centros Diurnos y para adultos mayores residentes en resguardos y/o comunidades indígenas legalmente constituidas.

### 5.3.2 Beneficios económicos periódicos – BEPS (Ministerio del Trabajo)

Los BEPS son un esquema flexible de protección para la vejez diseñado para las personas que no cuentan con ingresos suficientes, que tengan ingresos ocasionales, o de menos de un salario mínimo, que trabajen en la informalidad, con el fin de que estas personas inicien su ahorro para la vejez desde el monto y la periodicidad con la que puedan, mientras el Gobierno premia ese esfuerzo entregando 20% proporcional a su ahorro al momento de llegar la edad de pensión, de tal forma que puedan tener ingresos para la vejez.

Es así que se apoya la implementación de los Beneficios Económicos Periódicos – BEP - con la expedición de la Resolución 938 de 2014, por la cual se establece el valor del subsidio del Programa Colombia Mayor para las personas que se beneficien simultáneamente del mismo y del Servicio Social Complementario de BEP, el proyecto de Decreto del Sistema de Recaudo BEPS, y la expedición de la Resolución 4041 de 2014; adicionalmente se elaboró el procedimiento del ingreso de vinculados BEP a Colombia Mayor.

Como estrategia COLPENSIONES, ha iniciado 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, se destinen al mecanismo BEPS, proceso que inició en el mes de diciembre 2013 y sobre el cual se empezaron a ver los resultados en el segundo semestre de 2014 y en la actualidad se encuentra vinculado a la población trabajadora cuyo ingreso es inferior al salario mínimo.

En desarrollo del proceso de implementación de los Beneficios Económicos Periódicos este Ministerio expidió la Resolución 4041 de 2014 por medio de la cual se actualizan los puntos de corte del Sisben Metodología III para BEPS, estableciendo los siguientes rangos:

TABLA 90 PUNTOS DE CORTE SISBEN – BEPS

Área	Puntaje Niveles		
	1	2	3
14 ciudades	0,01 – 41,90	41,91 – 43,63	43,64 – 57,21
Resto Urbano	0,01 – 41,90	41,91 – 43,63	43,64 – 56,32
Rural	0,01 – 32,98	32,99 – 35,26	35,27 – 40,75

Fuente: Ministerio del Trabajo

Toda vez que se definió en el Decreto 604 de 2013, la coexistencia de BEPS con otros programas, esta Cartera realizó la primera asignación de recursos para el Programa Colombia Mayor con BEPS, mediante la Resolución 5694 de 2014, en la cual se asignaron 132 cupos para personas que trasladaron la indemnización sustitutiva o devolución de saldos a BEPS, así mismo con Resoluciones 786 y 2169 del 4 de marzo y 16 de junio de 2015 respectivamente se realizaron nuevas asignaciones para 98 personas de tal manera que hoy reciben subsidio simultáneo 230 personas mayores.

### 5.3.3 Convenios de Seguridad Social en materia Pensional

La Republica de Colombia 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 cotizados en sus respectivos países. También cubre a trabajadores que estén o hayan estado cotizando al Sistema de Seguridad Social, así como a sus familiares beneficiarios, sobrevivientes o a quienes se les traspasen los derechos.

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

En tal sentido, es de señalar que los convenios suscritos con los países de Argentina, firmado el 14 de marzo de 2008 y Uruguay, aprobado por Ley 826 del 10 de Julio de 2003; se encuentran en etapa de estudio y homologación de formularios y el de Ecuador firmado el 11 de diciembre de 2012 en la Ciudad de Tulcán, está en la fase preliminar para dar inicio a la concertación y estudio el diseño de formularios que permitirán su aplicación.

Así mismo, y toda vez que el 10 de noviembre de 2007, en Santiago de Chile, fue aprobado el texto del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, por la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, este Ministerio elaboró y presento ante el Ministerio de Relaciones Exteriores el Proyecto de Ley y el Texto de la Exposición de Motivos,

con el fin de que dicha entidad promoviera el trámite de aprobación legislativo, si así lo considera pertinente.

En el mismo sentido, 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. Por lo tanto y en la actualidad se programó para la próxima reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina (CAMT), la continuación de la negociación del Instrumento.

En consideración con el Convenio de Seguridad Social suscrito con el Reino de España y adoptado por la Ley 1112 del 27 de Diciembre de 2006; desde el inicio de su aplicación (1° de marzo de 2008) al 30 de Junio de 2015, este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace ha recibido 4476 solicitudes, siendo la clase de prestación solicitada la siguiente:

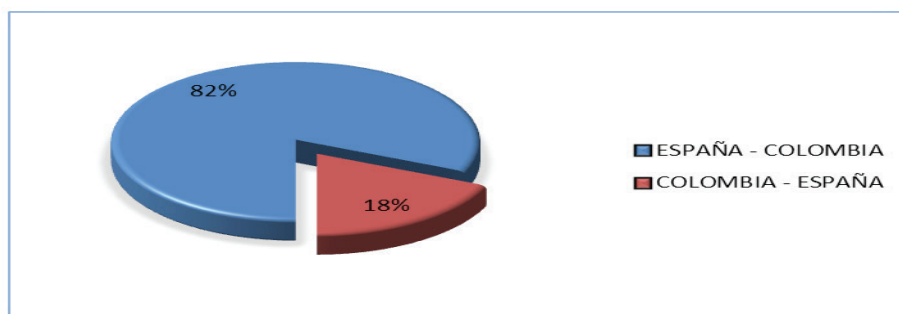
**TABLA 91 SOLICITUDES INGRESADAS EN LAS BASES DE DATOS ESPAÑA / COLOMBIA MARZO 2008 HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2015**

Solicitud	Invalidez	Sobrevivencia	Tiempos	Vejez	Total
España	1312	292	1148	1390	4142
Colombia	8	42	18	266	334
<b>Total</b>	<b>1320</b>	<b>334</b>	<b>1166</b>	<b>1656</b>	<b>4476</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo. Base Convenio España-2014 y Base Penssinter-2015

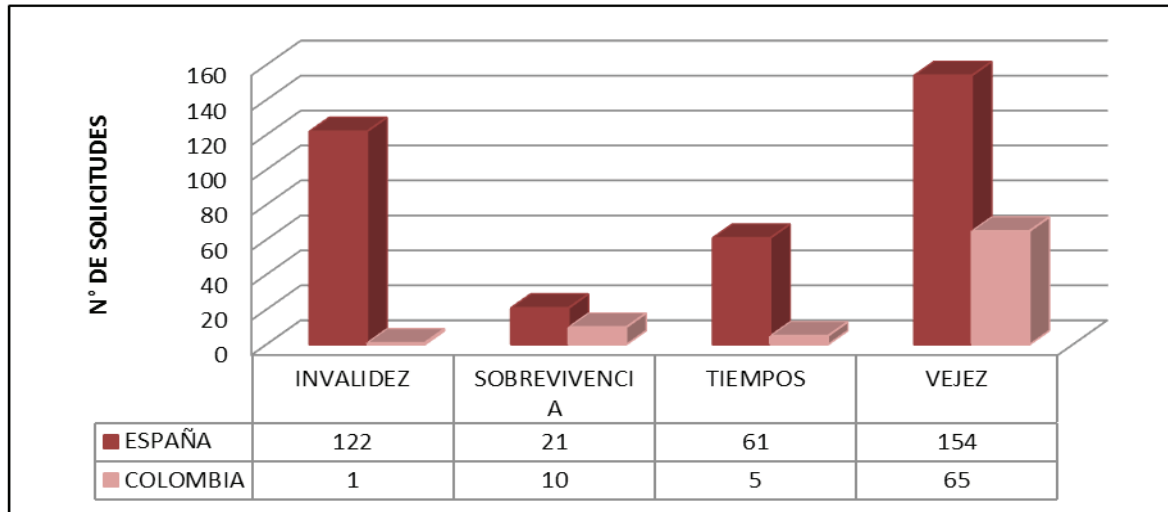
Con respecto al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2014 y 30 de Junio de 2015 se recibieron 439 requerimientos, donde el 82% corresponde a solicitudes presentadas por el Gobierno Español, frente a un 18% de las peticiones presentadas por Colombia, además la tendencia con mayor participación se ve refleja en la prestación de Vejez.

**GRÁFICO 27 TOTAL DE SOLICITUDES - JUL. 1- 2014, JUN. 30-2015**



Fuente: Ministerio del Trabajo

GRÁFICO 28 TIPO DE PRESTACIÓN SOLICITADA (PERIODO 01/06/14 AL 30/06/15)



Fuente: Ministerio del Trabajo

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 2015, se gestionaron 1707 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.

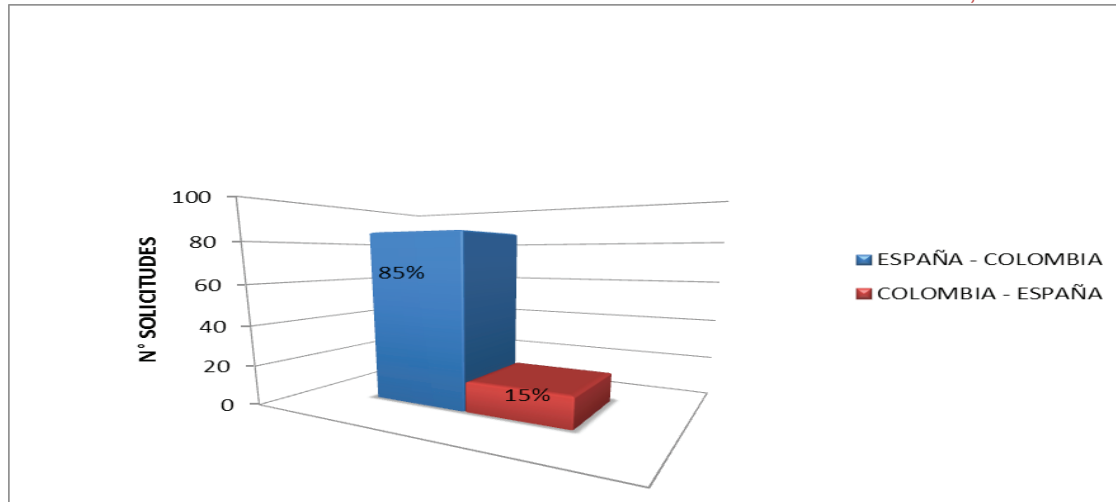
TABLA 92 DESPLAZAMIENTO ESP - COL – ESP PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL MARZO DE 2008 HASTA 30/06/2015

Periodos	2008-2014	2014-2015	TOTAL
España - Colombia	768	680	1448
Colombia - España	217	42	259
<b>Total Solicitudes</b>	<b>985</b>	<b>722</b>	<b>1707</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo – Copia BD Colombia España Desplazamientos

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, así:

GRÁFICO 29 PARTICIPACIÓN DE SOLICITUDES DE DESPLAZAMIENTO POR PAÍS MAR. 1-2008, JUN. 30-2015



Fuente: Ministerio del Trabajo

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 23 expedientes y se tramitaron 5 solicitudes de Certificación de Legislación Aplicable por Desplazamiento.

TABLA 93 SOLICITUDES INGRESADAS EN LAS BASES DE DATOS CHILE/ COLOMBIA ENERO 2013 HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2015

Solicitud	2013-2014	2014-2015	TOTAL
Chile - Colombia	17	3	20
Colombia - Chile	2	1	3
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>23</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo. Base Control Chile – Colombia 2013

Finalmente y en cuanto a nuevos tratados, el 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; En la actualidad y durante el mes de febrero de 2015 se adelantaron negociaciones con el Gobierno de Canadá, permitiendo avance en un primer borrador del texto del proyecto de Convenio y Acuerdo, los cuales se encuentra en revisión por parte de Canadá.



## 5.4 Operación de Colpensiones

### 5.4.1 Empresa (Administradora)

Colpensiones ha continuado con la tarea de poner al día el Régimen de Prima Media (RPM), apoyado en las órdenes impartidas por la Honorable Corte Constitucional y de los diferentes entes de vigilancia y control. Esto ha permitido importantes avances en temas centrales como prestaciones de reconocimiento, corrección de historia laboral, sentencias y tutelas.

Es importante recordar que la empresa inició sus operaciones el 1 de octubre de 2012, es decir, 2 años y 6 meses atrás, y como es conocido se acudió a la Honorable Corte Constitucional demostrando que la administración del Régimen de Prima Media enfrentaba una falla estructural, por lo que se requería de una fuerte intervención constitucional a través de órdenes y medidas orientadas a la protección de los derechos fundamentales, entendiendo que la entidad nacía con la carga de la judicialización heredada del ISS, y que si no se tomaban acciones inmediatas no se había podido cumplir con el compromiso institucional de eliminar el atraso estructural del RPM presentado en el ISS.

Este primer compromiso se cumplió el 15 de julio de 2014, logrando dar respuesta a 347.008 solicitudes que fueron entregadas por el ISS y que llevaban varios años en espera de una respuesta definitiva.

Ahora bien, lo anterior significó centrar todos los esfuerzos en dar solución a una gran cantidad de casos sobre los cuales no había certeza de su volumen, lo que conllevó a que se presentaran inconvenientes en dar respuesta a tiempo a las solicitudes radicadas directamente ante Colpensiones.

Así, la tarea siguiente fue dar respuesta en tiempo a las solicitudes propias de la empresa, para lo cual a junio de 2015 se han presentado los siguientes avances:

#### 5.4.1.1 Solicitudes de prestaciones económicas

Colpensiones ha continuado con la tarea de poner al día el Régimen de Prima Media (RPM), apoyado en las órdenes impartidas por la Honorable Corte Constitucional y de los diferentes entes de vigilancia y control. Esto ha permitido importantes avances en temas centrales como prestaciones de reconocimiento, corrección de historia laboral, sentencias y tutelas.

Es importante recordar que la empresa inició sus operaciones el 1 de octubre de 2012, es decir, 2 años y 8 meses atrás, y como es conocido se acudió a la Honorable Corte Constitucional demostrando que la administración del Régimen de Prima Media enfrentaba una falla estructural, por lo que se requirió de una fuerte intervención constitucional a través de órdenes y medidas orientadas a la protección de los derechos fundamentales, entendiendo que la entidad nacía con la carga de la judicialización heredada del ISS, y que si no se tomaban acciones inmediatas no se había podido cumplir con el compromiso institucional de eliminar el atraso estructural del RPM presentado en el ISS.

Este primer compromiso se cumplió el 15 de julio de 2014, logrando dar respuesta a 347.008 solicitudes que fueron entregadas por el ISS y que llevaban varios años en espera de una respuesta definitiva.

Ahora bien, lo anterior significó centrar todos los esfuerzos en dar solución a una gran cantidad de casos sobre los cuales no había certeza de su volumen, lo que conllevó a que se presentaran inconvenientes en dar respuesta a tiempo a las solicitudes radicadas directamente ante Colpensiones.

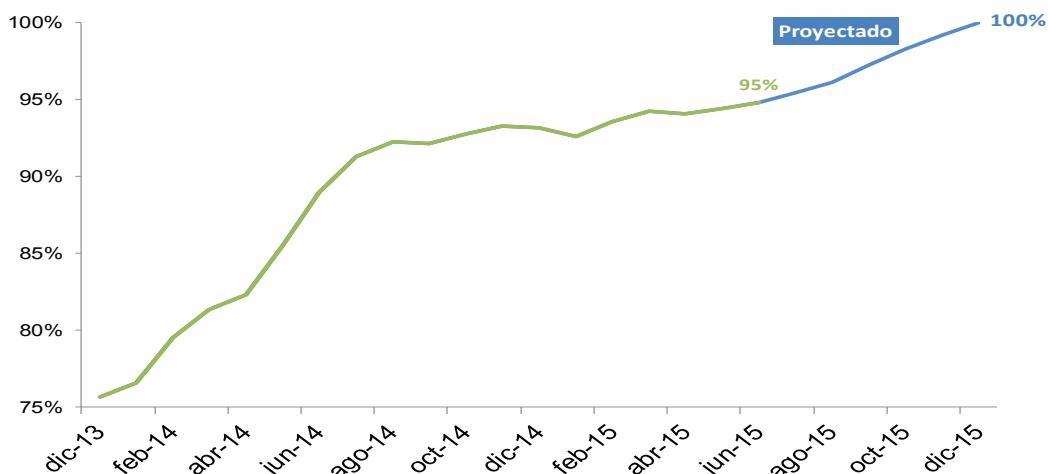
Desde su entrada en operaciones en el año 2012 hasta junio de 2015, la entidad ha atendido un total de 1.359.290 solicitudes de prestaciones, de las cuales 347.008 (25.5%) corresponden a la repesa entregada por el ISS y 1.012.282 (74.5%) al día a día de Colpensiones.

De manera comparativa, el ISS en su mejor año (2011) resolvió 251.644 casos y Colpensiones solo en el año 2014 resolvió 560.757 solicitudes. Esto muestra que Colpensiones en 1 año resolvió lo que el ISS hubiese resuelto en 2, si el ISS siempre se hubiese comportado como en su mejor año.

Lo anterior significa, como se muestra en la siguiente gráfica, un avance del 95% para el mes de junio y conforme a las proyecciones al finalizar el 2015 se habrá puesto fin al atraso estructural del Régimen de Prima Media y Colpensiones contará con una capacidad operativa suficiente para cubrir la demanda de servicios de los ciudadanos dentro de los plazos previsto en la ley.

Así, la tarea siguiente es dar respuesta en tiempo a las solicitudes propias de la empresa, para lo cual a junio de 2015 se han presentado los siguientes avances:

GRÁFICO 30 RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES



Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Riesgos

Es de señalar que las 347.008 solicitudes represadas en el ISS no estaban plenamente identificadas cuando Colpensiones inició sus operaciones, y que solo en marzo 2014 (1 año y medio después de entrada en operación la entidad) Colpensiones, con apoyo de la liquidadora, pudo identificar este universo; así mismo, que en este universo del ISS se encontraban solicitudes atrasadas por más de una década, afectando así el derecho de los ciudadanos y el erario público al generar grandes sumas en retroactivos, y que este universo fue tramitado y el resultado fue reportado a la Honorable Corte Constitucional en julio 2014, es decir, un año después de declarada la protección en el Auto 110 de 2013. De hecho, en el Auto 259 de 2014, la H. Corte declaró cumplida esta obligación por parte de Colpensiones.

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

#### 5.4.1.2 *Atención de corrección de historias laborales*

Otro tema fundamental para las personas afiliadas a Colpensiones es la historia laboral, que gracias a las diferentes estrategias implementadas por la entidad ha permitido resolver a abril de 2015 más de 2 millones de solicitudes. Solo en el año 2014 se resolvieron 927.496 solicitudes.

Al corte del 30 de Junio de 2015, se ha recibido un total de 2.102.757 solicitudes de corrección de historia laboral. De este total, 105.052 solicitudes se recibieron en el año 2012, 832.230 en el 2013, 908.853 en el año 2014, y 256.622 en lo corrido del presente. Por su parte, la entidad ha resuelto un total 2.050.065 solicitudes, quedando por resolver al cierre del mes 52.692 solicitudes, lo cual refleja un avance acumulado del 97%.

Las cifras reportadas consolidan todo el trabajo que la entidad ha realizado en lo que respecta a la corrección de historia laboral desde el inicio de la operación hasta el 30 de junio de 2015. Es conveniente aclarar que allí se incluyen las 197.927 solicitudes de corrección de historia laboral no resueltas por el ISS, a las cuales se dio total cumplimiento en el mes de diciembre de 2013, así como la corrección de 223.239 historias laborales asociadas a los trámites de reconocimiento heredados del ISS, proceso que finalizó en el mes de julio de 2014.

A continuación se muestra el resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral, clasificadas por los trámites recibidos en el ISS en L. y los radicados en Colpensiones, indicando las solicitudes atendidas y las pendientes por resolver a la fecha.

**TABLA 94 RESUMEN GENERAL DEL ESTADO DE AVANCE DE LAS SOLICITUDES DE CORRECCIÓN DE HISTORIA  
 LABORAL CON CORTE A 30 DE JUNIO 2015**

	Recibidas	Resueltas	Pendientes	% de avance
Represa ISS	421.166	421.166	0	100%
Colpensiones	1.681.591	1.628.899	52692	97%
<b>Total</b>	<b>2.102.757,00</b>	<b>2.050.065,00</b>	<b>52.692,00</b>	<b>97%</b>

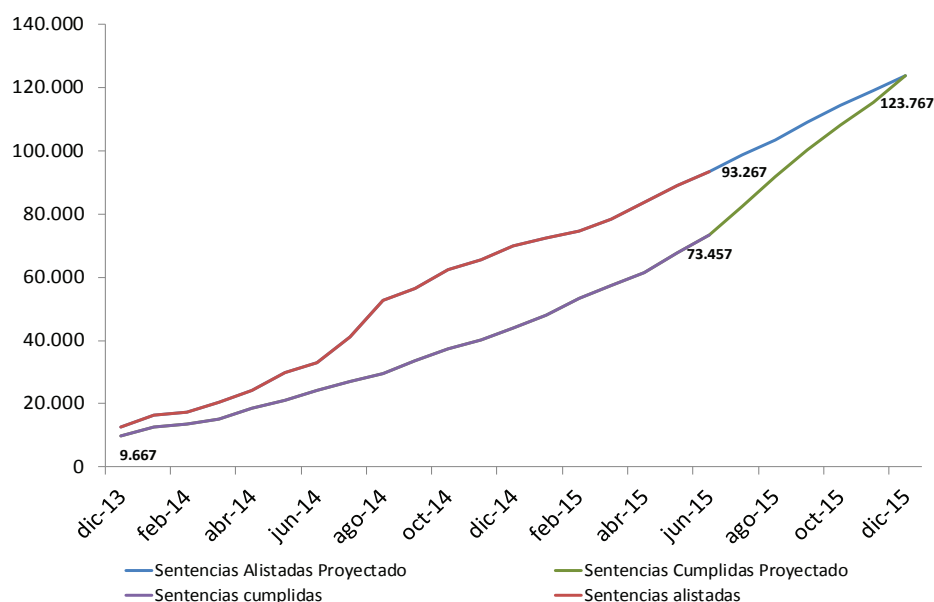
Fuente: Vigésimo cuarto informe mensual de cumplimiento a los autos 110 y 320 de 2013, y autos 130 y 259 de 2014 presentado a la honorable corte constitucional

### 5.4.1.3 Cumplimiento de sentencias

De la misma manera, es importante mencionar que los niveles de producción alcanzados por Colpensiones en la atención de cumplimiento de sentencias para el año 2014 se incrementaron en cuatro veces más que el año inmediatamente anterior, y respecto de la producción del extinto ISS en 2012, la producción a lo largo de la operación de Colpensiones se incrementó en 8,4 veces. Es decir, en el año 2013 Colpensiones atendió 10.623, para el año 2014 la entidad cerró con una atención de 43.899 sentencias cumplidas y de forma acumulada desde el año 2012 hasta el mes de junio de 2015 se han resuelto 73.457 sentencias de las 93.267 alistadas.

El avance y la proyección para dar respuesta en los tiempos requeridos se muestra en la siguiente gráfica:

**GRÁFICA 31 AVANCE SENTENCIAS**



Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Riesgos

De la misma manera, Colpensiones pagó por concepto de retroactivos en el año 2014 1.9 billones de pesos, y en lo que va corrido del 2015 ha pagado 1.1 billones de pesos. Estos pagos muestran el compromiso de Colpensiones en avanzar en la resolución el atraso del RPM, pagando los retroactivos generados por este..

#### 5.4.1.4 Cumplimiento de tutelas

Los datos a junio de 2015 muestran que de 210.389 tutelas, se han resuelto de fondo 189.784 (90,21% resueltas de fondo), se han gestionado 9.065 que la entidad no ha podido resolver de fondo por falta de información (al sumar las gestionadas a las resueltas de fondo el avance es de 95%), y tiene 11.540 tutelas por resolver. Estos avances se han logrado gracias al apoyo de la Honorable Corte Constitucional, por ejemplo a través del Auto 202 de 2013 en donde exhorta a Colpensiones a solicitar la información y a los jueces a entregarla, y a la debida diligencia de Colpensiones, destinando personal y recursos para resolver las tutelas.

Como parte de la evolución, también es necesario resaltar que en septiembre 2013 Colpensiones tenía identificadas 96.222 tutelas, de las cuales estaban resueltas de fondo 18.786. Es decir, mientras en septiembre 2013, es decir, un año y 9 meses atrás, estaba resuelto el 19,5% de las tutelas, en junio se ha resuelto el 90, 21% en soluciones de fondo y se ha avanzado en 95% si a las soluciones de fondo se suman las gestionadas con los jueces.

Ahora bien, es necesario resaltar que al hacer un comparativo antes y después de la declaración del estado de cosas inconstitucional, estado que le ha permitido a Colpensiones actuar de manera focalizada en superar el atraso estructural del RPM heredado del ISS, se han dejado de generar 68.000 tutelas, ayudando a la descongestión de la rama judicial. En efecto, mientras la radicación de tutelas en Colpensiones alcanzó un promedio mensual de 9.600 antes de la comunicación del Auto 110 de 2013, después del auto bajó a un promedio mensual de 5.600.

#### 5.4.2 Fondos Administrados

##### **Fondos de Vejez, Invalidez y Muerte**

##### **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 como aforo inicial de ingresos \$19.919.179 millones. Con el Acuerdo No. 77 del 27 de noviembre de 2014, se adicionaron \$1.372.627 millones con el fin de garantizar la continuidad en el pago de las prestaciones económicas de la empresa, dejando así el aforo vigente en un total de \$21.291.806 millones.

A continuación se presenta la distribución de ingresos de los Fondos de Vejez, Invalidez y Muerte de 2014:

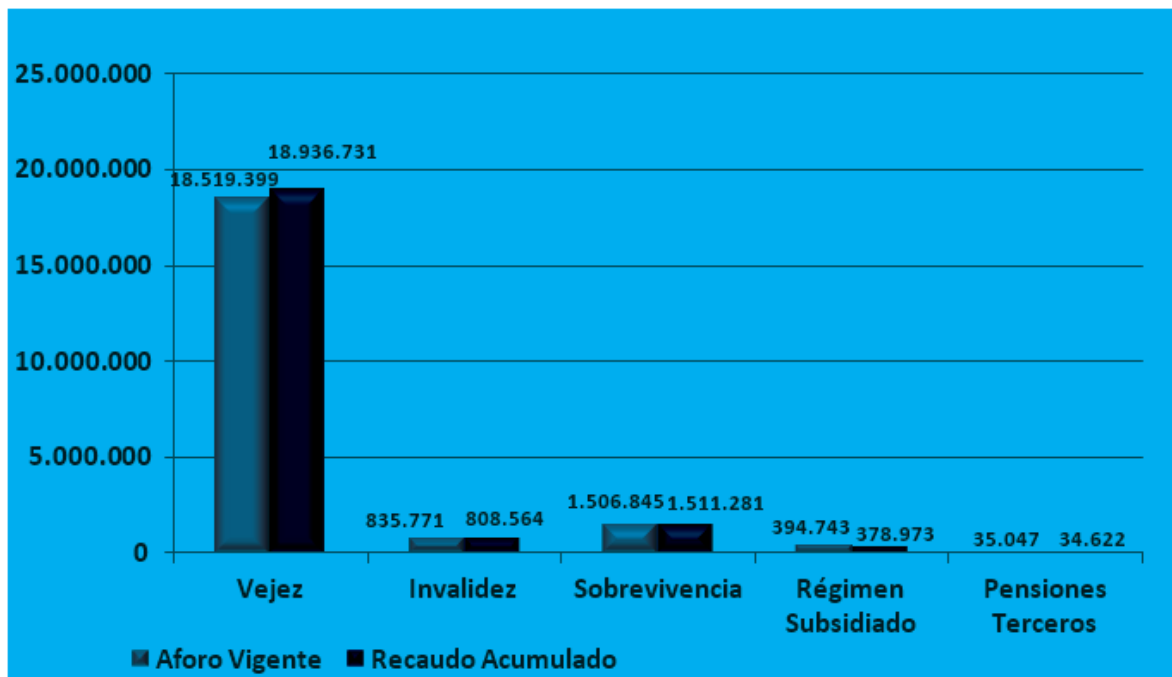
**TABLA 95 PRESUPUESTO DE INGRESOS FONDOS**  
Cifras en millones de pesos

Fondo	Aforo Inicial	Acuerdo 77 de 27 Nov-2014	Aforo vigente
Vejez	16.768.099	1.751.300	18.519.399
Invalidez	1.074.114	-238.343	835.771
Sobrevivencia	1.647.526	-140.681	1.506.845
Régimen Subsidiado	394.743	0	394.743
Pensiones Terceros	34.697	350	35.047
<b>Total Ingresos</b>	<b>19.919.179</b>	<b>1.372.627</b>	<b>21.291.806</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

A 31 de diciembre de 2014 se registró un recaudo total de \$21.670.169 millones correspondiente al 102%, respecto al presupuesto aprobado por Junta Directiva:

**GRÁFICA 32 RELACIÓN DE PRESUPUESTO INICIAL Y RECAUDO ACUMULADO DE LOS FONDOS**



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

## Gastos 2014

En cuanto a los gastos aprobados para los fondos administrados por Colpensiones, el presupuesto total de gastos fue de \$20.923.374 millones, de los cuales se ejecutó el 99% correspondiente a \$20.757.757 millones, siendo el gasto más significativo el correspondiente al pago de pensiones, distribuidos por riesgo así: \$18.257.798 millones vejez; \$1.491.555 millones de sobrevivientes y \$792.555 millones de invalidez.

**TABLA 96 EJECUCIÓN PRESUPUESTO DE GASTOS FONDOS**  
 Cifras en millones de pesos

Fondo	Presupuesto Vigente	Certificados de disponibilidad	Reservas Presupuestales	Pagos
Fondo de Pensión de Vejez	18.364.465	18.257.798	18.257.798	18.237.864
Fondo de Pensión de Invalidez	835.771	792.555	792.555	792.519
Fondo de Pensión de Sobrevivientes	1.506.845	1.491.555	1.491.555	1.491.554
Régimen Subsidiado	181.245	181.245	181.245	181.245
Pensión de Terceros	35.047	34.604	34.604	34.285
<b>Total Gastos</b>	<b>20.923.374</b>	<b>20.757.757</b>	<b>20.757.757</b>	<b>20.737.467</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

## Ingresos 2015

A 30 de junio de 2015, el aforo inicial de ingresos asciende \$21.542.893 millones, aprobados por la Junta Directiva de la Administradora Colombiana de Pensiones, mediante Acuerdo No. 79 del 17 de diciembre de 2014. A continuación se presenta la distribución del aforo vigente:

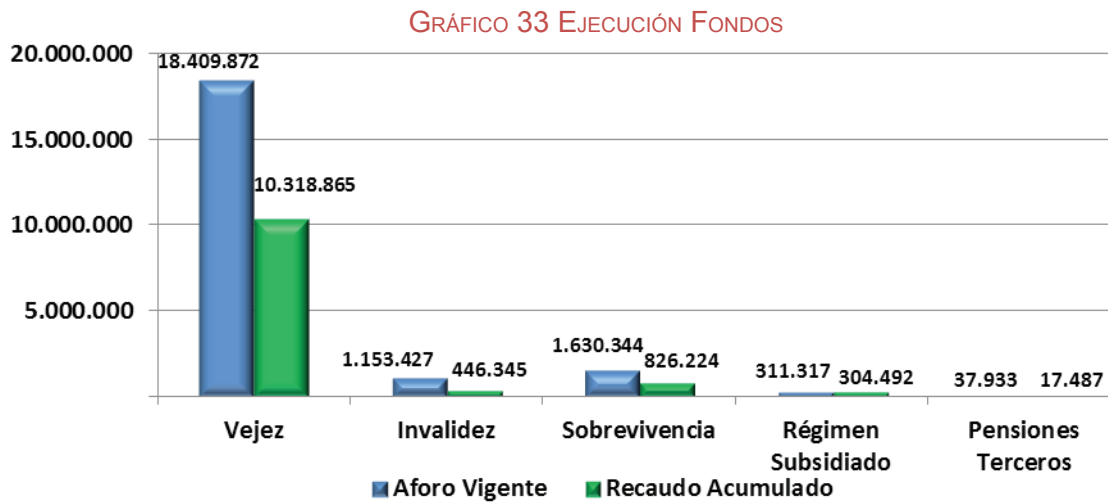
**TABLA 97 PRESUPUESTO DE INGRESOS FONDOS**  
 Cifras en millones de pesos

Fondo	Aforo Inicial	Aforo vigente
Vejez	18.409.872	18.409.872
Invalidez	1.153.427	1.153.427
Sobrevivencia	1.630.344	1.630.344
Régimen Subsidiado	311.317	311.317
Pensiones Terceros	37.933	37.933
<b>Total Ingresos</b>	<b>21.542.893</b>	<b>21.542.893</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

A cierre de Junio de 2015, se registró un recaudo total de \$11.913.413 millones, correspondiente

al 55.3% respecto al aforo aprobado por Junta Directiva.



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

### Gastos 2015

En cuanto a los gastos aprobados para los fondos administrados por Colpensiones por valor de \$21.273.027 millones, a 30 de Junio de 2015 se ha ejecutado el 52.9%, correspondiente a \$11.248.818 millones, siendo el gasto más significativo el correspondiente al pago de pensiones, y distribuidos por riesgo así: \$9.708.053 millones de vejez, \$811.824 millones de sobrevivientes, \$437.675 millones de invalidez, \$274.021 millones de régimen subsidiado y \$17.245 millones de pensión de terceros.

La ejecución de los gastos de los fondos fue la siguiente:

**TABLA 98 GASTOS FONDOS**

Cifras en millones de pesos

Fondo	Presupuesto Vigente	Certificados de disponibilidad	Pagos
Fondo de Pensión de Vejez	18.158.272	9.708.053	9.702.597
Fondo de Pensión de Invalidez	1.153.427	437.675	437.674
Fondo de Pensión de Supervivientes	1.630.344	811.824	811.822
Régimen Subsidiado	293.051	274.021	274.021
Pensión de Terceros	37.933	17.245	16.824
<b>Total Gastos</b>	<b>21.273.027</b>	<b>11.248.818</b>	<b>11.242.938</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones



### 5.4.3 Beneficios económicos periódicos – BEPS (COLPENSIONES)

De igual forma, en virtud de lo establecido en el artículo 92 de la ley 1687 de 2013, el cual establece que con la finalidad de que las madres comunitarias conserven el subsidio al aporte de la subcuenta de solidaridad de que trata la Ley 797 de 2003, siempre y cuando tengan esta calidad al momento de la expedición de esta norma y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o quien haga sus veces así lo acredite, podrán trasladarse por una única vez dentro de los 6 meses siguientes del RAIS al RPM, sin el cumplimiento de los requisitos de permanencia tratados en el artículo 13 de la ley 100 de 1993, esto es los 5 años que deben existir como mínimo para que sea viable el traslado entre una y otra administradora, adicional a que no deben estar a menos de 10 años para cumplir los requisitos mínimos exigidos para adquirir el derecho pensional. La Administradora realizó las acciones necesarias para que dicho trámite pudiera realizarse, para lo cual implementó un proceso especial diseñado únicamente para esta población el cual estuvo vigente hasta el 11 de junio de 2014 fecha para la cual vencía el plazo para el traslado según lo establecido en la referida Ley.

Una vez implementado el trámite fueron trasladadas al RPM de manera satisfactoria un total de 331 Madres Comunitarias, debidamente certificadas como tal por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

El Servicio Complementario de Beneficios Económicos Periódicos es una opción de ahorro para la vejez orientada a población de escasos recursos económicos que, por sus condiciones socio-económicas no logran completar los requisitos para obtener una pensión. Basado en el ahorro que realiza una persona durante toda su vida (ya sea en el SGP o en BEPS) sumado a una serie de incentivos al ahorro; el Gobierno Nacional puede entregar al vinculado una suma de dinero periódica a partir de que cumpla la edad de retiro (57 años si es mujer y 62 si es hombre) de forma vitalicia, de tal manera que cubra algunos de sus gastos y mejorando sus condiciones de vida ante la alternativa de no contar con una pensión.

El acceso a los Beneficios Económicos Periódicos está reglamentado por el Decreto 604 de 2013, modificado por los Decretos 1872 y 2983 del año 2013. Establece dos requisitos: ser colombiano mayor de edad y estar clasificado en los niveles I, II o III del Sisben. Así mismo establece que si el ciudadano pertenece a una comunidad indígena y no está clasificado en Sisben, puede certificar su condición a través de inscripción en el listado censal. Los puntos de corte para establecer los niveles del Sisben para el acceso a este Servicio Social Complementario son:

**TABLA 99 RANGOS SISBEN**

Área	Nivel I	Nivel II	Nivel III
Área 1 (14 Ciudades)	41,90	41,91 - 43,63	43,64 - 57,21
Área 2 (Otras cabeceras)	41,90	41,91 - 43,63	43,64 - 56,32
Área 3 (Rural Disperso)	32,98	32,99 - 35,26	35,27 - 40,75

Fuente: Resolución 4041 del 16 de Septiembre de 2014 del Ministerio de Trabajo

Para fomentar la participación en este mecanismo de ahorro, el Gobierno Nacional entrega los siguientes incentivos:

- Asume la administración de las cuentas individuales, lo que hace que no se genera costo para el ciudadano vinculado
- Garantiza el poder adquisitivo del dinero ahorrado en el tiempo
- Otorga un subsidio periódico del 20% sobre la cantidad ahorrada
- Premia el ahorro con microseguros que se entregan a quienes cumplan las condiciones de ahorro establecidas en la normatividad vigente

El Decreto 2087 de 2014 establece que las personas que se afilien a cualquiera los Regímenes del Sistema General de Pensiones tendrán la opción de solicitar su vinculación también Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos –BEPS-. En la actualidad Colpensiones finaliza el diseño e implementación del modelo de operación para poner en ejecución la norma.

#### 5.4.3.1 Implementación del Modelo Operativo

Para garantizar la operación del mecanismo BEPS, Colpensiones ha venido implementando el modelo operativo autorizado y vigilado por la Superintendencia Financiera de Colombia:

- Implementación y operación de la Red Integral de Atención y Servicios, compuesta por oficinas, puntos y gestores de atención al ciudadano en los trámites de vinculación, actualización de datos, PQRS y destinación de recursos a nivel nacional a través de terceros operadores y/o aliados. La cobertura planeada para esta red es de 75 ciudades en todo el país de manera directa. Así mismo se han suscrito convenios de cooperación con entidades públicas y privadas como Organizaciones Solidarias, Sena, Federación Nacional de Cafeteros, que facilitan la convocatoria y vinculación de ciudadanos.
- Implementación y operación de la Red de Recaudo, lo que actualmente permite recibir los ahorros para la vejez a través de la red Vía Baloto a nivel nacional con cobertura en 811 municipios. Colpensiones trabaja en la estructuración de otras redes de recaudo que permitan ampliar esta cobertura y llegar, especialmente, a las áreas rurales sin redes de servicios financieros en las que es prioritario empezar a hacer presencia.
- La Superintendencia Financiera de Colombia autorizó a Positiva Compañía de Seguros S.A. la entrada en operación del Ramo del Seguro BEPS el 21 de Noviembre de 2014,
- Para dar cumplimiento al artículo 16 del Decreto 604 de 2013, modificado por el Decreto 2983 de 2013, se realizaron mesas de trabajo con las AFP y Asofondos, con el fin de desarrollar el modelo operativo de traslado de Devoluciones de Saldos (RAIS a BEPS). Como resultado de esta gestión se realizaron capacitaciones a los funcionarios de las AFP y la planeación de pruebas al procedimiento diseñado.
- Para la Emisión de los Títulos BEPS, se realizó la contratación con el Depósito Centralizado de Valores DECEVAL, para la emisión desmaterializada de los Títulos BEPS, de tal forma que para el mes de Diciembre de 2014 se efectuó la primera emisión y contabilización del Título emitido.
- Se han implementado canales alternos de atención al ciudadano a través de la página web [www.beps.gov.co](http://www.beps.gov.co) y de un contact center, los cuales permiten incrementar la cobertura y

<sup>2</sup> Todos los procesos de contratación de proveedores se han realizado mediante convocatoria pública debidamente informada en los medios dispuestos para ello y en la página web de Colpensiones.

mejorar calidad en la atención a los ciudadanos.. En la actualidad Colpensiones avanza en la estructuración e implementación de medidas de ajuste a los canales para que estén en capacidad de atender personas con discapacidad auditiva o visual.

- La planta total prevista para la operación del mecanismo en Colpensiones se ha completado a la fecha, por lo que se espera que a partir del segundo semestre de 2015, con todo el modelo en marcha, se pueda garantizar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

#### 5.4.3.2 Vinculación

Para el 30 de Junio de 2015 se han vinculado 42.508<sup>3</sup> ciudadanos a nivel nacional, como se muestra en la siguiente tabla:

**TABLA 100 VINCULACIONES POR AÑO SEGÚN REGIONAL COLPENSIONES Y GÉNERO**

Regional	2014		2015		TOTAL		Total
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
Antioquia	737	475	2.552	1.122	3.289	1.597	4.886
Bogotá	1.714	714	4.142	1.497	5.856	2.211	8.067
Caribe	1.484	749	2.276	1.054	3.760	1.803	5.563
Centro	1.660	727	1.289	640	2.949	1.367	4.316
Eje cafetero	680	841	664	517	1.344	1.358	2.702
Occidente	2.420	1.255	3.890	1.890	6.310	3.145	9.455
Santanderes	1.053	491	1.830	658	2.883	1.149	4.032
Sur	818	448	1.516	705	2.334	1.153	3.487
<b>Total</b>	<b>10.566</b>	<b>5.700</b>	<b>18.159</b>	<b>8.083</b>	<b>28.725</b>	<b>13.783</b>	<b>42.508</b>

Fuente: Gerencia Nacional de Gestión de la Red BEPS

Se evidencia una mayor participación en la regional occidente con 6.310 vinculados del género femenino y 3.145 del género masculino; del total de los ciudadanos vinculados al programa BEPS el 67% corresponden al género femenino.

Vinculaciones con otorgamiento<sup>4</sup> a 30 de Junio 2015: Es importante mencionar que en la vigencia

<sup>3</sup> . Hay que tener en cuenta que a los vinculados a cierre de Junio 2015, ya se han descontado los 216 otorgamientos que hubo en la vigencia 2015.

<sup>4</sup> . Proceso mediante el cual se decide sobre la solicitud de destinación de recursos BEPS, efectuada por un vinculado, y que se entregará cada dos meses.

2015 se le ha otorgado a 216 personas mediante Anualidad Vitalicia<sup>5</sup> o Devolución de aportes<sup>6</sup> los recursos que tenían ahorrados en el programa BEPS como se muestra en el siguiente cuadro:

**TABLA 101 RELACIÓN DE VINCULACIONES CON OTORGAMIENTO A 30 DE JUNIO DE 2015**

	Hombres	Mujeres	Total 2015
Anualidad vitalicia	77	60	137
Devolución de aportes	41	38	79
<b>Vinculados con otorgamiento</b>	<b>118</b>	<b>98</b>	<b>216</b>

Fuente: Gerencia Nacional de Administración de Incentivos

#### 5.4.3.3 Recaudo

Con la aprobación al ajuste del Modelo Operativo por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia a partir del 21 marzo de 2015, se dio inicio a la operación de la red de recaudo que permitió realizar 6.981 transacciones efectivas que equivalen a un valor ahorrado de 203.4 millones de pesos, como se muestra en la siguiente tabla:

**TABLA 102 TRANSACCIONES DE RECAUDO REALIZADAS A JUNIO DE 2015**

Mes	N° Transacciones efectivas	Valor ahorrado (millones de \$)
Marzo	221	52
Abril	1.534	40.3
Mayo	2.002	64.0
Junio	3.224	93.9
<b>Total</b>	<b>6.981</b>	<b>203.4</b>

Fuente: Gerencia Nacional de Gestión de la Red BEPS – Cifras con corte a Abril 30 de 2015

En ese sentido se presenta a continuación el detalle de las cuentas individuales con saldo positivo, es decir la cantidad de vinculados que cuentan con un valor superior a \$ 5.000 en el programa BEPS:

<sup>5</sup> . La persona lograra obtener el pago de una suma de dinero cada dos meses, por el resto de su vida, que depende de la suma de los recursos ahorrados, más rendimientos generados y el incentivo periódico del 20%.que será otorgado por el Estado.

<sup>6</sup> . Se presenta cuando la persona realiza la solicitud de devolución de la suma ahorrada más sus rendimientos en un único pago.

TABLA 103 DETALLE CUENTAS INDIVIDUALES

	Ahorro	Aliados	Indemnización sustitutiva (RPM)	Total
Cuentas Individuales	3.695	854	697	5.246

Fuente: Gerencia Nacional de Operaciones BEPS – Cifras con corte a Junio 30 de 2015

Se destaca que las 5.246 cuentas, 3.695 corresponden al dinero ahorrado mediante el sistema de recaudo equivalente al 70%; Hay que reseñar que para al cierre de Junio se presentan 854 cuentas, correspondientes a Aliados estratégicos del programa BEPS, por su parte las restantes 697 hacen referencia a recursos provenientes del Régimen de Prima media, mediante la figura de Indemnización Sustitutiva<sup>7</sup>.

#### 5.4.3.4 Acceso de Madres comunitarias a los BEPS

Durante 2014, se formalizaron laboralmente 62.883 madres comunitarias, con todas las prestaciones laborales establecidas por la Ley, y 719 madres comunitarias, quienes se retiraron del servicio por edad y no cumplían con los requisitos para acceder a una pensión o a los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), recibieron un subsidio pensional.

No obstante, durante la vigencia 2014, la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, realizó 106 jornadas educativas a 24.187 madres comunitarias del país que tuvieron como objetivo suministrar la mayor y mejor información relacionada con el Régimen de Prima Media (RPM), buscando con ello entregar un mensaje educativo sobre el tema pensional y aclarar las inquietudes referentes sobre las condiciones y beneficios no solo del Régimen de Prima Media sino también sobre aspectos relevantes del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), todo lo anterior, con el propósito de mantener un constante crecimiento de cotizantes al RPM.

<sup>7</sup> Es una prestación económica que se reconoce a los afiliados al Régimen de Prima Media con Prestación Definida - RPM, cuando éstos no reúnen el número mínimo de semanas cotizadas, han cumplido la edad mínima para la pensión de vejez y declaran la imposibilidad de continuar aportando al sistema de pensiones.

#### 5.4.3.5 Presupuesto de los Beneficios Económicos Periódicos BEP

##### Ingresos 2014

El aforo inicial de ingresos para los Beneficios Económicos Periódicos – BEPS fue de \$66.311 millones, a los cuales mediante Acuerdo 68 del 23 de enero de 2014 de la Junta Directiva de Colpensiones fueron adicionados \$2.357 millones, para un aforo total vigente de \$68.668 millones.

**TABLA 104 PRESUPUESTO DE INGRESOS BEPS**

Cifras en millones de pesos

Concepto	Aforo Inicial	Acuerdo 069 de 3 de Marzo 2014	Acuerdo 074 de 29 de julio 2014	Aforo vigente
<b>1. Ingresos</b>	<b>66.311</b>	<b>2.357</b>	<b>68.668</b>	<b>39.846</b>
1.0 Saldo Inicial	25.590	2.357	27.947	28.446
1.1 Ingresos Operacionales	40.000	0	40.000	10.100
1.2 Ingresos No Operacionales	721	0	721	1.300

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

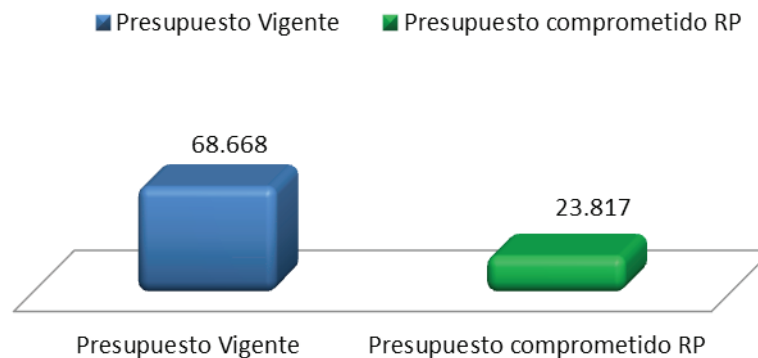
Al corte del 31 de diciembre de 2014 el recaudo total ascendió a la suma de \$39.846 millones, correspondiente a un 58% del aforo aprobado.

##### Gastos 2014

La Junta Directiva de la Administradora Colombiana de Pensiones aprobó el 17 de diciembre de 2013 un presupuesto de gastos por valor de \$52.168 millones, los cuales fueron incrementados en el primer mes mediante Acuerdo 68 del 23 de enero de 2014 de la Junta Directiva de Colpensiones en \$16.500 millones, para un presupuesto total de \$68.668 millones.

El presupuesto comprometido a 31 de diciembre de 2014 fue de \$23.817 correspondiente a un 35%.

**GRÁFICO 34 RELACIÓN PRESUPUESTO ACTUAL Y COMPROMETIDO BEPS**



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

### Ingresos 2015

El aforo inicial de ingresos para los Beneficios Económicos Periódicos – BEPS fue de \$94.040 millones, los cuales se adicionaron en \$4.577 millones, para un presupuesto vigente de \$98.617 millones.

Los ingresos operacionales se estimaron en \$67.537 millones provenientes de aportes de la Nación para financiar la vinculación, liquidación de incentivos, recaudo y convenios para el enrolamiento de afiliados.

**TABLA 105 PRESUPUESTO DE INGRESOS BEPS**

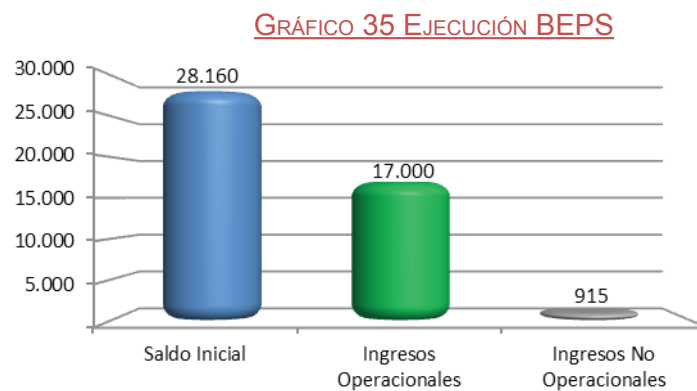
Cifras en millones de pesos

Concepto	Aforo Inicial	Resolución No. 42 de 2015	Aforo vigente
1. Ingresos	94.040		98.617
1.0 Saldo Inicial	4.850	4.577	9.427
1.1 Ingresos Operacionales	67.537	0	67.537
1.2 Ingresos No Operacionales	21.653	0	21.653

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

Al corte del 30 de Junio de 2015, el recaudo de BEPS corresponde a:

- El Saldo Inicial de \$28.160 millones, que corresponde a recursos disponibles de BEPS con corte 31 de diciembre de 2014, para financiar gastos de la presente vigencia.
- Los Ingresos Operacionales que ascendieron a \$17.000 millones equivalentes al 25.2% del aforo vigente, por recaudo del convenio interadministrativo 211 del Ministerio del Trabajo – Colpensiones.
- Lo Ingresos No Operacionales que ascendieron a \$915 millones equivalentes al 4.2% del aforo vigente, por recaudo de rendimientos financieros, títulos Beps y otros ingresos no operacionales.



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

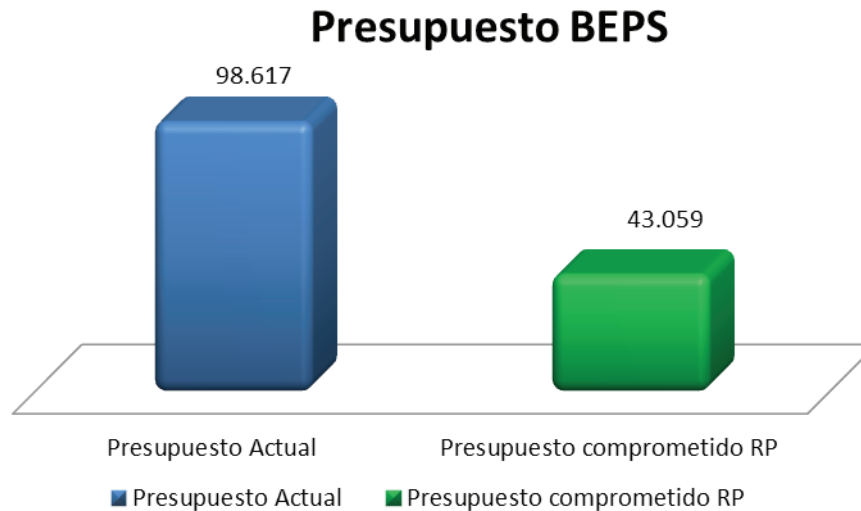
### Gastos 2015

La Junta Directiva de la Administradora Colombiana de Pensiones aprobó el 17 de diciembre de 2014 mediante Acuerdo No. 79 el presupuesto de gastos para la vigencia 2015 por valor de \$94.040 millones, los cuales se incrementaron en \$4.577 millones, para un presupuesto total de \$98.617 millones.

El presupuesto comprometido a 30 de Junio de 2015 ha sido de \$43.059 millones, correspondiente a un 43.7% incluidas las cuentas por pagar y compromisos adquiridos en vigencias anteriores.



GRÁFICO 36 RELACIÓN DE PRESUPUESTO ACTUAL Y COMPROMETIDO BEPS

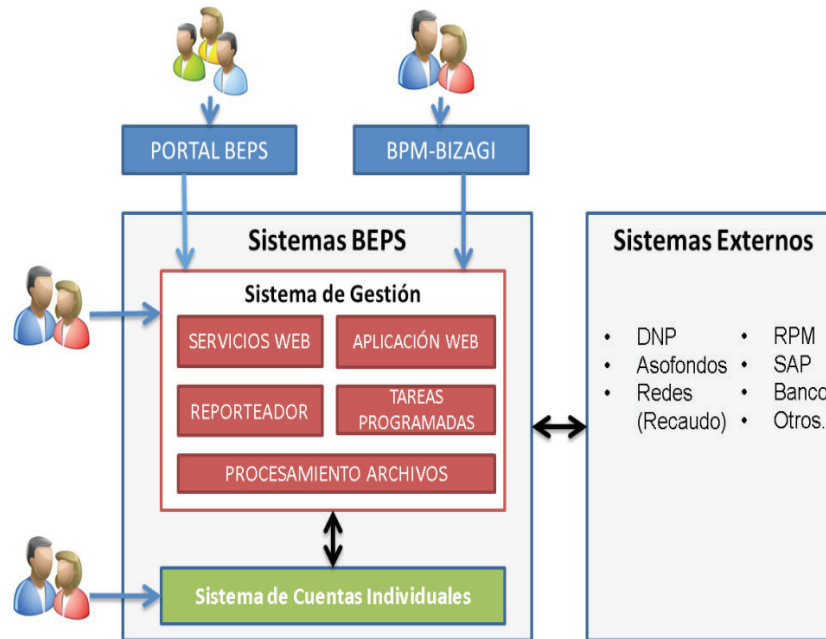


Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

#### 5.4.3.6 Sistema de Gestión BEPS.

Es importante resaltar que desde finales de mayo de 2014 comenzó el proyecto del Sistema de Gestión BEPS, descrito como un servicio computacional que soporta la operación de BEPS desde la gestión de los potenciales y futuros vinculados, patrocinadores, recaudo de los aportes, acreditación de saldos a las cuentas individuales, movimiento de recursos entre SGP y BEPS, otorgamiento de BEPS y el registro contable y presupuestal. El Sistema de Gestión garantiza la infraestructura necesaria para la operatividad diaria, teniendo la visión general y de componentes que aparecen en las gráficas.

GRAFICO 37 VISTA GENERAL DE LA SOLUCIÓN



Fuente. Vicepresidencia de Operaciones y Tecnología

GRÁFICO 38 COMPONENTES PRINCIPALES SG BEPS

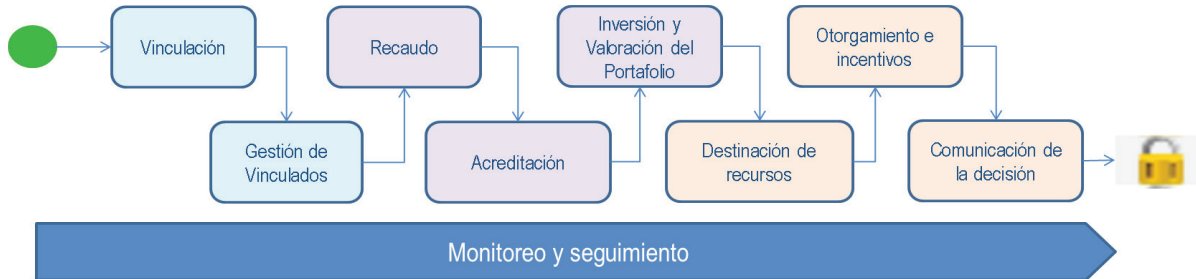


A la fecha el Sistema de Gestión BEPS está operando los siguientes procesos principales:

- Administración de parámetros del sistema
- Operaciones del sistema (Procesos de Vinculación, Recaudo, Acreditación, Destinación, Cierre, reportes a entes de control y cargues de archivos externos)
- Administración de seguridad de la aplicación

El flujo de trámites BEPS es el siguiente:

GRÁFICO 39 FLUJO DE TRÁMITES BEPS



Actualmente se está implementando las fases 3, 4 y 5 del proyecto que comprenden, entre otros, gestión de patrocinadores, Sistema Transaccional Interno, reportes generales y específicos para entes de control.

#### 5.4.3.7 Retos en adelante

Para el cierre del año 2015 Colpensiones tiene como reto ampliar las redes de servicio (atención de ciudadanos y recaudo de ahorros) que, sumado a la generación de una fuerte cultura del ahorro para la vejez, permita realmente al mecanismo BEPS convertirse en una opción que viabilice mejores condiciones de vida para los adultos mayores en el país.

Se espera cubrir los cupos asignados por el Ministerio del Trabajo al Programa BEPS, gestionando ante el Consorcio Colombia Mayor, los ingresos de aquellos ciudadanos que cumplan con requisitos para el acceso a cada uno de los programas.



**FORTALECIMIENTO  
INSTITUCIONAL**

## 6.1 **ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL, SECTORIAL Y NACIONAL**

### 6.1.1 **Con “El Presidente en las Regiones”**

En el periodo 2014 – 2015 el Sector Trabajo acercó su gestión al ciudadano de a pie, al beneficiario de sus programas y aquella población que quiere hacer parte de los mismos, no simplemente desde la visión asistencialista del Estado, sino a su vez desde la labor de cada individuo quienes una vez reciben en el “patio de su casa” la oferta articulada de las agencias de empleo, de las cajas de compensación familiar, los centros de empleo de entes territoriales como Alcaldías y Gobernaciones y a los prestadores privados entiende que la tarea de construcción de una Colombia Más Educada, en Paz y con Justicia Social está también en sus manos.

Es así que en las ciudades de Apartado, Medellín, Cali - Jumbo, Barranquilla, Montería - Montelíbano, Pitalito y Bogotá; se trataron entre otros temas el Proyecto Nuevas Oportunidades de Empleo (NEO) y testimonios de jóvenes beneficiados beneficios a través de la Agencia Pública de Empleo, el “Mecanismo de Protección al Cesante”, el Programa Colombia Mayor, el Programa Jóvenes Rurales Emprendedores”, la Feria “Unidos por el Empleo”, el Programa 40 Mil Primeros Empleos por Departamento, la atención del Sector a la población en condición de vulnerabilidad (vendedores informales, vendedores de plazas de mercado, lustrabotas, población en condición de discapacidad, comunidad LGTBI, indígenas, afrocolombianos, areneros, cocheros, mujeres desplazadas, mujeres cabeza de familia, entre otros).

### 6.1.2 **Articulación Sectorial**

El Sector Trabajo a través de sus entidades Adscritas y Vinculada, le ha apostado a generar alianzas para sumar esfuerzos, recursos, y experiencias; facilitando a la ciudadanía el acceso a los servicios prestados por el Sector.

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 resaltando para la vigencia 2014 y 2015 todas las alianzas para fortalecer la asociatividad rural, alianzas que permitirán a la entidad afrontar los nuevos retos del nuevo Plan Nacional de Desarrollo, entre las que se destacan:

**GRÁFICO 40 TRANSECTORIALIDAD**



### 6.1.3 Recursos VIGENCIA 2014

#### 6.1.3.1 Gastos de Funcionamiento 2014

##### 6.1.3.1.1 Ministerio del trabajo.

**TABLA 106 RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO MINISTERIO DEL TRABAJO**

Millones de Pesos de 2014

Rubro	Apropiación vigente	Compromiso	Obligación	% Compromiso	% Obligación
Gastos de Personal	\$ 94.049,65	\$ 73.661,70	\$ 73.560,32	78,30%	78,20%
Gastos Generales	\$ 27.353,55	\$ 26.314,04	\$ 25.044,10	96,20%	91,60%
Transferencias Corrientes	\$ 20.064.652,50	\$ 19.473.536,52	\$18.658.850,72	97,10%	93,00%
<b>Total Funcionamiento</b>	<b>\$ 21.518.682,49</b>	<b>\$ 20.895.694,38</b>	<b>\$19.959.927,17</b>	<b>97,10%</b>	<b>92,80%</b>

Fuente: SIIF – MHCP –Oficina Asesora de Planeación

##### 6.1.3.1.2 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

El presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2014, fue en total de \$7.310

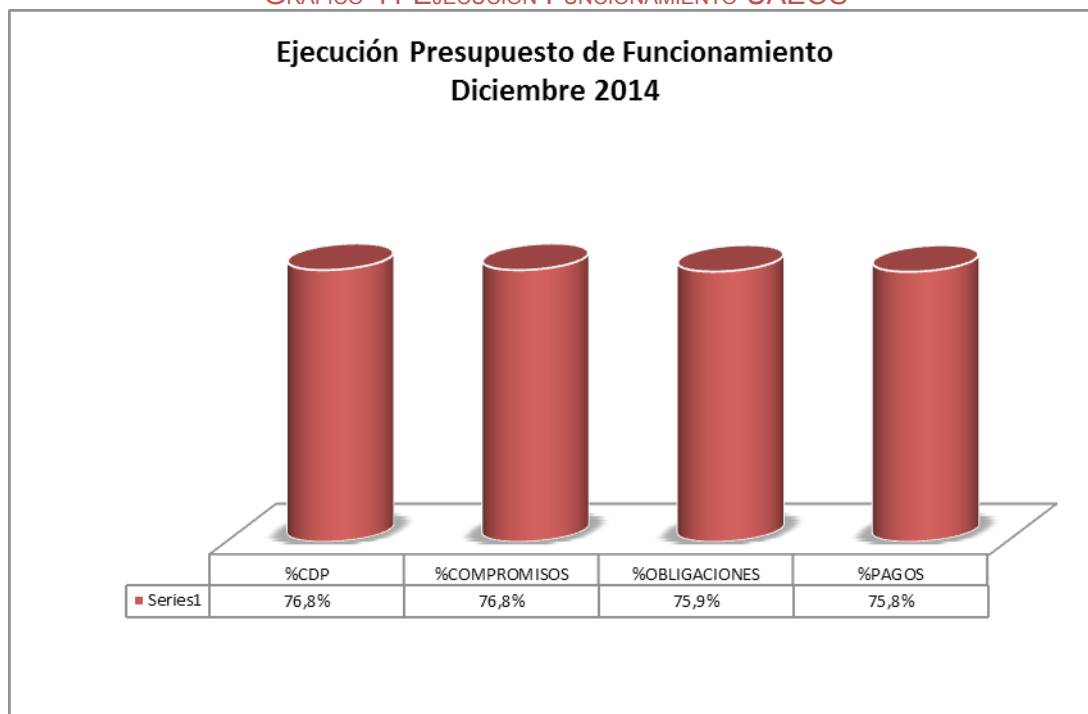
millones<sup>1</sup> de pesos, de los cuales el 76.8% equivalente a \$5.614 millones de pesos, se encuentran comprometidos, como se evidencia en la siguiente tabla:

TABLA 107 RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO UAEOS

Identificación Presupuestal	Total Presupuesto	%CDP	%Compromisos	%Obligaciones	%Pagos
Gastos Personales	\$ 5.910.903.225	71,4%	71,4%	71,1%	71,1%
Gastos Generales	\$ 935.452.000	99,3%	99,3%	94,2%	93,9%
Transferencias Corrientes	\$ 463.318.962	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Total Funcionamiento</b>	<b>\$ 7.309.674.187</b>	<b>76,8%</b>	<b>76,8%</b>	<b>75,9%</b>	<b>75,8%</b>

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

GRÁFICO 41 EJECUCIÓN FUNCIONAMIENTO UAEOS



Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

1 En cumplimiento del Auto 099 de 2013, la Unidad destinó \$485.948.191, al proyecto “Prevención, atención a la población desplazada a nivel nacional” de la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

1.1.3.1.3 Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

El presupuesto programado para la vigencia de 2014 de funcionamiento fue de \$2.693.905,25 millones de pesos

**TABLA 108 SENA FUNCIONAMIENTO 2014**

MILLONES DE PESOS}

Concepto	Presupuesto Ley 2014	Ejecución 2014	% Ejecución 2014
Total Presupuesto De Gastos Ley	<b>2.693.905,25</b>	<b>2.659.453,60</b>	<b>98,72%</b>
A. Funcionamiento	<b>71.376,62</b>	<b>57.134,14</b>	<b>80,05%</b>
Gastos De Personal	41.507,61	37.485,91	90,31%
Gastos Generales	9.299,52	9.033,91	97,14%
Transferencias Corrientes	20.569,50	10.614,31	51,60%
B. Servicio De La Deuda Publica	<b>168,70</b>	<b>160,81</b>	<b>95,32%</b>

Fuente: SENA

6.1.3.1.4 Superintendencia De Subsidio Familiar - SSF

El presupuesto programado para la vigencia de 2014 de funcionamiento fue de \$16.255.807.385.

**TABLA 109 FUNCIONAMIENTO SSF 2014**

Vigencia Recursos Funcionamiento	Apropiación Vigente	Presupuesto Comprometido	Saldo de apropiación disponible	% de Ejecución Presupuesto comprometido/ apropiación vigente
Funcionamiento	\$ 16.255.807.385	\$ 13.295.885.623,64	\$ 2.996.164.376,36	81,79%



### 6.1.3.2 Recursos de Inversión 2014

#### 6.1.3.2.1 Ministerio del Trabajo

A través de la ejecución de 41 proyectos de inversión para la vigencia 2014 se presenta un nivel de ejecución de:

**TABLA 110 RECURSOS DE INVERSIÓN MINISTERIO DEL TRABAJO**

Millones de Pesos de 2014

Rubro	Apropiación Vigente	Compromiso	Obligación	% Compromiso	% Obligación
Inversión	\$ 1.332.626,79	\$ 1.322.182,12	\$ 1.202.472,03	99,22%	90,23%

Fuente: SIIF – MHCP –Oficina Asesora de Planeación

**TABLA 111 RECURSOS DE INVERSIÓN POR ÁREA MINISTERIO DEL TRABAJO**

Área	Apropiación Vigente	Compromiso	Obligación	% Compromiso	% Obligación
Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	\$5.600,00	\$5.067,36	\$3.505,49	90%	63%
Dirección de Empleo	\$11.758,11	\$11.122,54	\$10.537,02	95%	90%
Dirección de Ivc y Gestión Territorial	\$1.392,00	\$1.323,35	\$985,98	95%	71%
Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo	\$3.100,00	\$2.837,58	\$2.678,40	92%	86%
Dirección De Pensiones y Otras Prestaciones	\$1.258.384,25	\$1.252.661,09	\$1.139.536,84	100%	91%
Grupo De Equidad Laboral	\$32.142,42	\$30.746,97	\$30.678,72	96%	95%
Oficina Asesora De Planeación	\$1.600,00	\$1.416,14	\$1.360,25	89%	85%
Oficina Asesora Jurídica	\$600,00	\$455,76	\$451,76	76%	75%
Oficina De Comunicaciones	\$300,00	\$265,76	\$265,76	89%	89%
Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales	\$400,00	\$391,74	\$385,18	98%	96%
Oficina De Tecnología De La Información Y La Comunicación	\$4.700,00	\$4.220,59	\$514,63	90%	11%
Subdirección Administrativa Y Financiera	\$11.950,00	\$11.002,56	\$10.934,93	92%	92%
Subdirección de Gestión De Talento Humano	\$700,00	\$670,68	\$637,07	96%	91%
<b>Total General</b>	<b>\$1.332.626,79</b>	<b>\$1.322.182,12</b>	<b>\$1.202.472,03</b>	<b>99%</b>	<b>90%</b>

Fuente: SIIF – MHCP –Oficina Asesora de Planeación

**TABLA 112 RECURSOS DE INVERSIÓN- MINISTERIO DEL TRABAJO**

Descripción	Apoyación Vigente	Compromiso	Obligación	% comp	% oblig
Prevención del trabajo infantil y protección de los jóvenes trabajadores a nivel nacional	\$ 1.197,74	\$ 1.097,33	\$ 1.040,74	92%	87%
Divulgación y promoción de los derechos fundamentales en el trabajo en Colombia	\$ 800,00	\$ 799,52	\$ 746,84	100%	93%
Formulación, promoción del diálogo social y la concertación en Colombia	\$ 2.700,00	\$ 2.620,76	\$ 1.193,28	97%	44%
Prevención del trabajo infantil y protección de los jóvenes trabajadores a nivel nacional - pagos pasivos exigibles vigencia expirada	\$ 2,26	\$ 2,26	\$ 2,26	100%	100%
Formación sensibilizar a las entidades públicas y privadas de los beneficios de la implementación del teletrabajo	\$ 300,00	\$ 78,81	\$ 77,35	26%	26%
Desarrollo y regulación de la legislación laboral colombiana en el marco del trabajo decente	\$ 600,00	\$ 468,68	\$ 445,02	78%	74%
Fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos locales para la implementación de políticas de mercado de trabajo	\$ 1.100,00	\$ 804,56	\$ 726,44	73%	66%
Mecanismos de seguimiento y evaluación de los servicios ofrecidos por las cajas de compensación familiar	\$ 200,00	\$ 196,09	\$ 192,81	98%	96%
Fortalecimiento de la política de formalización laboral y de protección al cesante en el ámbito nacional	\$ 6.400,00	\$ 6.344,33	\$ 6.094,85	99%	95%
Diseño, implementación y seguimiento de políticas activas y pasivas de mercado de trabajo a nivel nacional, regional y local	\$ 1.150,00	\$ 934,65	\$ 909,83	81%	79%
Fortalecimiento institucional del ministerio del trabajo para la formulación de la política de empleo- nacional	\$ 350,00	\$ 325,45	\$ 130,18	93%	37%
Fortalecimiento de mecanismo de análisis, monitoreo, desarrollo e implementación de herramientas de políticas y programas de empleo nacional	\$ 158,11	\$ 158,11	\$ 158,11	100%	100%
Asistencia para consolidar los sistemas de información del mercado de trabajo a nivel administrativo y de encuestas, y desarrollar instrumentos de recolección nuevos nacional	\$ 400,00	\$ 369,82	\$ 350,33	92%	88%

Descripción	Apoyación Vigente	Compromiso	Obligación	% comp	% oblig
Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios	\$ 2.000,00	\$ 1.989,53	\$ 1.974,47	99%	99%
Mejoramiento adecuación y sistematización del archivo sindical del ministerio del trabajo nacional	\$ 292,00	\$ 292,00	\$ 192,00	100%	66%
Fortalecimiento del sistema de inspección, vigilancia y control del trabajo en Colombia. Nacional	\$ 1.100,00	\$ 1.031,35	\$ 793,98	94%	72%
Implementación de la estrategia de gestión del recurso humano a nivel nacional	\$ 1.400,00	\$ 1.399,62	\$ 1.399,62	100%	100%
Fortalecimiento del sistema de calidad de formación para el trabajo	\$ 800,00	\$ 796,41	\$ 753,52	100%	94%
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	\$ 893,67	\$ 635,22	\$ 518,93	71%	58%
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	\$ 6,33	\$ 6,33	\$ 6,33	100%	100%
Implementación fondo de solidaridad pensional, subcuenta de solidaridad.	\$ 208.215,08	\$ 202.491,91	\$ 164.339,16	97%	79%
Implementación fondo de solidaridad pensional, subcuenta de solidaridad - pagos pasivos exigibles vigencia expirada	\$ 10.784,92	\$ 10.784,92	\$ 0,00	100%	0%
Implantación fondo de solidaridad pensional subcuenta de subsistencia.	\$ 161.214,90	\$ 161.214,90	\$ 157.054,77	100%	97%
Implantación fondo de solidaridad pensional subcuenta de subsistencia.	\$ 878.169,35	\$ 878.169,35	\$ 818.142,92	100%	93%
Asistencia para el empoderamiento e inclusión social con equidad en el ámbito laboral a nivel nacional.	\$ 1.000,00	\$ 976,03	\$ 974,49	98%	97%
Apoyo demanda de la mano de obra de las víctimas del conflicto armado en el sector privado mediante campañas masivas en medios, nacional	\$ 3.000,00	\$ 2.078,00	\$ 2.077,76	69%	69%

Descripción	Apoyación Vigente	Compromiso	Obligación	% comp	% oblig
Incremento demanda de la mano de obra de población víctima promoviendo su vinculación laboral en el sector privado barranquilla, atlántico, caribe	\$ 15.000,00	\$ 14.633,79	\$ 14.633,28	98%	98%
Asistencia a los procesos de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado	\$ 11.817,53	\$ 11.817,53	\$ 11.817,44	100%	100%
Apoyo para el empleo y autoempleo de las víctimas del conflicto como medida de no repetición frente al reclutamiento ilícito Cáceres, Antioquia, occidente	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 500,00	100%	100%
Análisis vocación productiva municipal veintiún departamentos	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 50,00	100%	100%
Implementación de una política pública de generación de empleo para las víctimas del conflicto armado en edad de trabajar a nivel nacional	\$ 774,89	\$ 691,62	\$ 625,74	89%	81%
Implementación de un sistema de información que permita producir análisis para prevenir conflictos.	\$ 400,00	\$ 394,53	\$ 394,53	99%	99%
Implantación del plan de estudios e investigaciones del sector trabajo a nivel nacional	\$ 400,00	\$ 269,90	\$ 269,70	67%	67%
Diseño implementación y desarrollo del sistema integrado de gestión en el ministerio de trabajo a nivel nacional	\$ 800,00	\$ 751,71	\$ 696,02	94%	87%
Diagnostico problemática en torno a la aplicación e interpretación de normas laborales con ocasión a consultas elevadas a la oaj	\$ 600,00	\$ 455,76	\$ 451,76	76%	75%
Divulgación e implementación de una estrategia de comunicación del ministerio en todo los componentes misionales a nivel nacional	\$ 300,00	\$ 265,76	\$ 265,76	89%	89%
Fortalecimiento institucional del ministerio del trabajo en materia de cooperación y relaciones internacionales a nivel nacional e internacional	\$ 400,00	\$ 391,74	\$ 385,18	98%	96%
Actualización y mantenimiento del sistema de información del ministerio del trabajo a nivel nacional	\$ 4.700,00	\$ 4.220,59	\$ 514,63	90%	11%
Adquisición y/o construcción, dotación y mantenimiento de las sedes territoriales del ministerio del trabajo nacional	\$ 10.150,00	\$ 9.279,06	\$ 9.216,74	91%	91%

Descripción	Apoyación Vigente	Compromiso	Obligación	% comp	% oblig
Implementación de mecanismos para mejorar la calidad y eficiencia en la prestación del servicio al ciudadano en el ministerio del trabajo a nivel nacional	\$ 1.800,00	\$ 1.723,50	\$ 1.718,19	96%	95%
Capacitación y formación del recurso humano del ministerio del trabajo a nivel nacional	\$ 700,00	\$ 670,68	\$ 637,07	96%	91%
<b>Total</b>	<b>\$1.332.626,79</b>	<b>\$1.322.182,12</b>	<b>\$1.202.472,03</b>		

Fuente: SIIF – MHCP –Oficina Asesora de Planeación

#### 6.1.3.2.2 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

El presupuesto de inversión para 2014 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.

Adicionalmente, 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.

Para la vigencia 2014 a la Unidad le asignaron recursos para el rubro de inversión por \$4.536.000.000, distribuidos en 7 proyectos, y en cumplimiento del Auto 099 de 2013 emitido por la Corte Constitucional, en donde la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas estimó un requerimiento presupuestal extraordinario y del Artículo 57 de la Ley 1687 de 2013, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, distribuyó de su presupuesto de inversión \$90.000.000, de los proyectos Aplicación consolidación de nuevas tecnologías de información y comunicación a nivel nacional, Estudios investigaciones y consolidación de estadísticas del sector solidario en Colombia y Recopilación, valoración, organización, clasificación e inventario documental y transferencia DANSOCIAL v/s superintendencia de economía solidaria, por lo que el presupuesto de inversión para 2014 es

de \$4.446.000.000, a continuación se presenta la ejecución presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2014:

**TABLA 113 RECURSOS DE INVERSIÓN- PROYECTOS DE INVERSIÓN UAEOS**

<b>Proyecto</b>	<b>Total Presupuesto</b>	<b>%CDP</b>	<b>% Compromisos</b>	<b>% Obligaciones</b>	<b>% Pagos</b>
Fomento y fortalecimiento del sector solidario en Colombia.	\$ 2.830,1	100%	100%	98,7%	98,2%
Aplicación y consolidación de nuevas tecnologías de información y comunicación a nivel nacional.	\$ 354	94,6%	94,6%	81,8%	81,8%
Divulgación y prensa del sector solidario.	\$ 305,84	96,2%	96,2%	96,2%	96,2%
Implementación de herramientas de educación solidaria en y para la solidaridad.	\$ 286,56	100%	100%	80,1%	80,1%
Estudios, investigaciones y consolidación de estadísticas del sector solidario en Colombia	\$ 120	100%	100%	100%	100%
Administración desarrollo institucional Bogotá	\$ 281,51	100%	100%	97,7%	97,7%
Recopilación, valoración, organización y clasificación del archivo	\$ 267,94	99,8%	99,8%	83,5%	83,3%
<b>Total Inversión</b>	<b>\$ 4.446</b>	<b>99,3%</b>	<b>99,3%</b>	<b>95,1%</b>	<b>94,7%</b>

Fuente: Organizaciones Solidarias

#### 6.1.3.2.3 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Durante la vigencia 2014, el SENA obtuvo un porcentaje de ejecución presupuestal del 98,72%. A continuación, se puede visualizar la apropiación y ejecución de los principales rubros presupuestales:

TABLA 114 EJECUCIÓN DE RECURSOS INVERSIÓN 2014

Concepto	Presupuesto ley 2014	Ejec 2014	% ejec 2014
<b>C. Inversión</b>	<b>2.622.359,93</b>	<b>2.602.158,65</b>	<b>99,23%</b>
Construcción y adecuación de edificios para la capacitación laboral.	160.000,00	159.070,04	99,42%
Dotación y sustitución de equipos para la capacitación laboral.	6.300,00	6.279,97	99,68%
Asistencia al desarrollo empresarial, el emprendimiento y el empresarismo	22.203,00	21.804,13	98,20%
Administración educativa y servicios de apoyo a la formación profesional.	42.000,00	41.521,54	98,86%
Capacitación sector industria de la construcción.	77.801,00	77.005,97	98,98%
Capacitación y actualización de docentes, asesores y personal de apoyo.	6.000,00	5.890,71	98,18%
Asistencia técnica para la promoción de los servicios del Sena y la efectividad en el recaudo de aportes	33.000,00	31.186,21	94,50%
Explotación de los recursos de los centros, áreas administrativas y de apoyo a la formación para la producción y venta de bienes y servicios	7.977,00	7.646,41	95,86%
Actualización y/o elaboración de diseños curriculares	7.600,00	7.441,57	97,92%
Administración e intermediación de empleo y desarrollo de programas de formación ocupacional para desempleados	7.367,00	7.276,30	98,77%
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	16.813,45	16.323,82	97,09%
Capacitación para personas en situación de desplazamiento para mejorar sus niveles de empleabilidad y la cesación de su condición de desplazado a nivel nacional	33.458,00	33.197,86	99,22%
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	1.442.203,42	1.437.837,40	99,70%

Concepto	Presupuesto ley 2014	Ejec 2014	% ejec 2014
Capacitación para el trabajo a jóvenes rurales y poblaciones vulnerables en el territorio nacional	59.774,29	59.537,46	99,60%
Ampliación de cobertura en formación profesional para mejorar las posibilidades de empleabilidad de los jóvenes en diferentes ciudades a nivel nacional	95.269,60	90.801,27	95,31%
Mejoramiento de la formación profesional y de las condiciones técnicas y tecnológicas de los servicios del Sena a nivel nacional	326.547,00	324.907,80	99,50%
Administración de la inversión de capital para respaldar reservas y pago de mesadas pensionales	90.000,00	89.674,80	99,64%
Implantación de programas para la innovación y el desarrollo tecnológico.	79.992,60	78.373,17	97,98%
Implementación formación técnica e implementación de planes de negocio para 2521 jóvenes del pcj 9 municipios del departamento de Nariño (rosario, Leiva, Cambiara, Santa Bárbara, El Charco, La Tola, Mosquera, Olaya Herrera y Tumaco)	1.609,29	1.609,27	100,00%
Crédito hipotecario para sus empleados y pago de cesantías.	45.277,00	44.237,54	97,70%
Apoyo a iniciativas empresariales mediante el fondo emprender_fe	43.647,00	43.646,30	100,00%
Administración de capitales para apoyos de sostenimiento para alumnos en formación.	17.181,00	16.549,82	96,33%
Vigencias expiradas	339,28	339,28	100,00%

Fuente Ppto Ley: Decreto Presupuesto 2014 y Aplicativo SIIF Nación

### Superintendencia de Subsidio Familiar - SSF

Para la vigencia 2014, a la Superintendencia fue asignado un presupuesto de \$8.929.800,00, 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 2014 fue posible ejecutar los recursos apropiados.



TABLA 115 APROPIACIÓN POR VIGENCIAS — SSF

Proyectos	Apropiación Vigencia 2014	Apropiación Vigencia 2015
Implementación del plan de desarrollo humano y de capacitación para el personal vinculado a la Superintendencia del Subsidio Familiar Bogotá.	\$ 318	\$ 328
Implementación del plan de estudios e investigaciones de la Superintendencia del Subsidio Familiar a Nivel Nacional	\$ 1.029	\$ 991
Implementación Sistema Integral de Difusión de la Superintendencia del Subsidio Familiar en Colombia	\$ 804	\$ 828
Mejoramiento y Fortalecimiento Institucional de la Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar	\$ 779	\$ 871
Mejoramiento del sistema de información de la SSF para efectuar la inspección, vigilancia y control hacia los entes vigilados a Nivel Nacional	\$ 2.500	\$ 2.575
Adquisición y adecuación de la nueva sede administrativa de la Superintendencia del Subsidio Familiar	\$ 3.500	\$ 0
Implementación y mejoramiento del sistema integrado de gestión documental de la SSF	\$ 0	\$ 893
<b>Total Presupuesto Inversión</b>	<b>\$ 8.930</b>	<b>\$ 6.485</b>

Fuente: Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas - SUIFP

En el mes de diciembre mediante Decreto 2461 del 2 de diciembre de 2014 “Por el cual se reducen unas apropiaciones en el Presupuesto General de la Nación de la vigencia fiscal de 2014”, se redujo el presupuesto inicial de \$8.929.800.000,00 a \$ 5.429.800.000,00, esta reducción se realizó al PROYECTO ADQUISICIÓN Y ADECUACIÓN DE LA NUEVA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR cuyo presupuesto era de \$3.500.000.000,00.

La entidad al cierre del mes de diciembre reporta una ejecución de \$ 4.371.300.073,08 equivalente al 80,51% del presupuesto asignado de \$ 5.429.800.000,00

La ejecución del mes de diciembre reporto un aumento del 48,06% al 80,51% equivale 32,45% con relación al mes de noviembre.

**TABLA NO 116 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE INVERSIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2014**

Proyectos	Presupuesto Asignado	Ejecución (\$)	% de Ejecución 2014
Implementación del plan de desarrollo humano y de capacitación para el personal vinculado a la Superintendencia del Subsidio Familiar Bogotá.	\$ 318	\$ 3.017	94,81%
Implementación del plan de estudios e investigaciones de la Superintendencia Del Subsidio Familiar a Nivel Nacional	\$ 1.029	\$ 811	78,84%
Implementación sistema integral de difusión de la Superintendencia del Subsidio Familiar en Colombia	\$ 804	\$ 701	87,19%
Mejoramiento y fortalecimiento institucional de la gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar	\$ 779	\$ 650	83,44%
Mejoramiento del sistema de información de la SSF para efectuar la inspección, vigilancia y control hacia los entes vigilados a Nivel Nacional	\$ 2.500	\$ 1.907,66	76,31%
Adquisición y adecuación de la nueva sede administrativa de la Superintendencia del Subsidio Familiar	\$ 0	\$ 0	0,00%
<b>Total Recursos Inversión</b>	<b>\$ 5.429,80</b>	<b>\$ 4.371,30</b>	<b>80,51%</b>

Fuente: SIIF NACIÓN - Recursos Financieros (SSF)

#### 6.1.4 Recursos VIGENCIA 2015 Sector Trabajo

En la vigencia 2015, el sector Trabajo tiene una asignación presupuestal total por veintiséis billones de pesos de los cuales se han comprometido nueve billones que equivale al 34% del total de los recursos, como se puede apreciar en la tabla discriminada por entidades y tipo de presupuesto.

**TABLA 117 EJECUCIÓN CONSOLIDADA SECTOR TRABAJO 2015**

Unidad Ejecutora	Tipo Presupuesto	Apropiación Vigente	Valor Compromisos	Valor Obligaciones	% Compro	% Obligac
Ministerio del Trabajo	Funcionamiento	\$21.724.057	\$5.938.686	\$5.878.587	27%	27%
	Inversión	\$1.564.899	\$1.323.157	\$596.992	85%	38%
	<b>Total</b>	<b>\$23.288.956</b>	<b>\$7.261.842</b>	<b>\$6.475.580</b>	<b>31%</b>	<b>28%</b>

Superintendencia de Subsidio Familiar	Funcionamiento	\$22.254	\$6.919	\$6.077	31%	27%
	Inversión	\$6.485	\$2.310	\$597	36%	9%
	<b>Total</b>	<b>\$28.739</b>	<b>\$9.229</b>	<b>\$6.674</b>	<b>32%</b>	<b>23%</b>
Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)	Funcionamiento	\$73.931	\$27.537	\$22.101	37%	30%
	Servicio de la deuda publica	\$191	\$107	\$106	56%	56%
	Inversión	\$3.126.763	\$1.736.545	\$791.922	56%	25%
	<b>Total</b>	<b>\$3.200.884</b>	<b>\$1.764.188</b>	<b>\$814.130</b>	<b>55%</b>	<b>25%</b>
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	Funcionamiento	\$7.750	\$2.708	\$2.161	35%	28%
	Inversión	\$5.478	\$4.200	\$1.237	77%	23%
	<b>Total</b>	<b>\$13.228</b>	<b>\$6.908</b>	<b>\$3.399</b>	<b>52%</b>	<b>26%</b>
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	Funcionamiento	\$9.252	\$5.433	\$3.830	59%	41%
	Inversión	\$16.223	\$9.896	\$3.467	61%	21%
	<b>Total</b>	<b>\$25.475</b>	<b>\$15.329</b>	<b>\$7.297</b>	<b>60%</b>	<b>29%</b>
<b>Totales</b>		<b>\$26.557.282</b>	<b>\$9.057.496</b>	<b>\$7.307.079</b>	<b>34%</b>	<b>28%</b>

Fuente:s SIIF – Ministerio del Trabajo

#### 6.1.4.1 Gastos de Funcionamiento 2015

##### 6.1.4.1.1 Ministerio del Trabajo

Como se observa en la siguiente tabla, el Ministerio del Trabajo tiene en la vigencia una apropiación de 21.7 billones de pesos, de los cuales a la fecha ha comprometido el 27%, distribuidos en 39.82% en compromisos en gastos de personal, 88,12% en gastos generales y 27.21% en transferencias corrientes.

TABLA 118 DESAGREGADO FUNCIONAMIENTO MINTRABAJO

Rubro	Apropiación Vigente	Apropiación Bloqueada	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Gastos de personal	95.624,11	-	38.073,36	36.645,07	39,82	38,32
Gastos generales	23.880,17	-	21.044,05	10.606,93	88,12	44,42
Transferencias corrientes	21.604.552,72	232.527,92	5.879.576,18	5.831.405,16	27,21	26,99
<b>Total funcionamiento</b>	<b>21.724.057,00</b>	<b>232.527,92</b>	<b>5.938.693,59</b>	<b>5.878.657,16</b>	<b>27,34</b>	<b>27,06</b>

Fuente: SIIF Mintrabajo

#### 6.1.4.1.2 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

**TABLA 119 FUNCIONAMIENTO 2015 – UAEOS**

	<b>Apropiación Vigente</b>	<b>Compromiso</b>	<b>Obligación</b>	<b>% Comp</b>	<b>% Oblig</b>
Gastos personal	6.723,98	2.189,60	1.878,70	32,56%	27,94%
Gastos generales	780,29	517,92	282,61	66,38%	36,22%
Transferencias corrientes	245,33	-	-	0,00%	0,00%
<b>Total</b>	<b>7.749,60</b>	<b>2.707,52</b>	<b>2.161,31</b>	<b>34,94%</b>	<b>27,89%</b>

Fuente: SIIF – Ministerio del Trabajo

#### 6.1.4.1.3 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

**TABLA 120 FUNCIONAMIENTO 2015 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA**

<b>Concepto</b>	<b>Presupuesto vigente 2015 *</b>	<b>Ejecución Junio 2015</b>	<b>% Ejecución</b>
Total presupuesto de gastos ley	<b>2.906.944,12</b>	<b>1.787.397,69</b>	<b>61,49%</b>
A_ funcionamiento	<b>73.931,25</b>	<b>27.547,77</b>	<b>37,26%</b>
Gastos de personal	42.705,76	17.696,22	41,44%
Gastos generales	9.578,50	5.990,83	62,54%
Transferencias corrientes	21.646,99	3.860,71	17,83%
B. Servicio de la deuda publica	<b>190,58</b>	<b>106,61</b>	<b>55,94%</b>
C. Inversión	<b>2.832.822,29</b>	<b>1.759.743,31</b>	<b>62,12%</b>

(\*) El Ministerio de Hacienda aplazo al SENA la suma de \$293.940,3 Millones mediante el Decreto 0377 del 4 de marzo de 2015.

6.1.4.1.4 Superintendencia de Subsidio Familiar - SSF

**TABLA 121 FUNCIONAMIENTO 2015 – SSF**

	<b>Apropiación Vigente</b>	<b>Apropiación Bloqueada</b>	<b>Compromiso</b>	<b>Obligación</b>	<b>% Comp</b>	<b>% Oblig</b>
Gastos de personal	12.874,18	358,00	5.416,27	5.318,27	42,07	41,31
Gastos generales	5.535,69	-	1.584,03	839,86	28,61	15,17
Transferencias corrientes	3.843,99	2.750,59	0,24	0,24	0,01	0,01
<b>Total</b>	<b>22.253,87</b>	<b>3.108,59</b>	<b>7.000,53</b>	<b>6.158,36</b>	<b>31,46</b>	<b>27,67%</b>

Fuente: SIIF – Ministerio del Trabajo

6.1.4.1.5 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE

**TABLA 122 FUNCIONAMIENTO 2015 – UAESPE**

	<b>Apropiación vigente</b>	<b>Compromiso</b>	<b>Obligación</b>	<b>% Comp</b>	<b>% Oblig</b>
Gastos de personal	6.354,60	2.840,48	2.746,26	44,70%	43,22%
Gastos generales	2.809,14	2.648,20	1.139,95	94,27%	40,58%
Transferencias corrientes	87,90	-	-	0,00%	0,00%
<b>Total</b>	<b>9.251,64</b>	<b>5.488,68</b>	<b>3.886,21</b>	<b>59,33%</b>	<b>42,01%</b>

Fuente: SIIF – Ministerio del Trabajo

6.1.4.2 **Recursos de inversión 2015**

6.1.4.2.1 Ministerio del Trabajo

TABLA 123 RECURSOS DE INVERSIÓN 2015 MINTRABAJO

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Adquisición y/o construcción, dotación y mantenimiento de las sedes territoriales del ministerio del trabajo nacional	\$ 4.000,00	\$ 3.973,77	\$ 555,15	99,3%	13,9%
Adquisición y/o construcción y/o dotación de las sedes territoriales del ministerio del trabajo del nivel nacional	\$ 2.000,00	\$ 1.808,53	\$ 30,10	90,4%	1,5%
Implementación de un sistema de información que permita producir análisis para prevenir conflictos.	\$ 235,00	\$ 231,35	\$ 89,00	98,4%	37,9%
Implementación de la estrategia de gestión del recurso humano a nivel nacional	\$ 900,00	\$ 890,23	\$ 141,07	98,9%	15,7%
Divulgación y promoción de los derechos fundamentales en el trabajo en Colombia	\$ 600,00	\$ 327,47	\$ 158,26	54,6%	26,4%
Formulación , promoción del dialogo social y la concertación en Colombia	\$ 1.199,81	\$ 577,54	\$ 209,84	48,1%	17,5%
Fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos locales para la implementación de políticas de mercado de trabajo	\$ 700,00	\$ 486,08	\$ 171,40	69,4%	24,5%
Capacitación y formación del recurso humano del ministerio del trabajo a nivel nacional	\$ 700,00	\$ 493,85	\$ 110,71	70,6%	15,8%
Mejoramiento adecuación y sistematización del archivo sindical del ministerio del trabajo nacional	\$ 800,00	\$ 570,56	\$ 42,86	71,3%	5,4%
Fortalecimiento institucional del ministerio del trabajo en materia de cooperación y relaciones internacionales a nivel nacional e internacional	\$ 503,00	\$ 489,88	\$ 375,10	97,4%	74,6%
Asistencia para el empoderamiento e inclusión social con equidad en el ámbito laboral a nivel nacional.	\$ 637,00	\$ 553,64	\$ 40,98	86,9%	6,4%
Formación sensibilizar a las entidades públicas y privadas de los beneficios de la implementación del teletrabajo	\$ 200,00	\$ 183,65	\$ 96,70	91,8%	48,4%

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Fortalecimiento de la política de formalización laboral y de protección al cesante en el ámbito nacional	\$ 4.000,00	\$ 2.367,06	\$ 533,70	59,2%	13,3%
Diseño implementación y fortalecimiento de las políticas, planes y programas del sistema de subsidio familiar en el ámbito nacional	\$ 200,00	\$ 150,52	\$ 91,08	75,3%	45,5%
Implementación de la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección del joven trabajador - nacional	\$ 1.200,00	\$ 63,21	\$ 13,21	5,3%	1,1%
Incremento demanda de la mano de obra de población víctima promoviendo su vinculación laboral en el sector privado barranquilla, atlántico, caribe	\$ 13.000,00	\$ 4.987,33	\$ 0,00	38,4%	0,0%
Asistencia a los procesos de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado	\$ 13.000,00	\$ 4.477,76	\$ 0,00	34,4%	0,0%
Análisis vocación productiva municipal veintidós departamentos	\$ 3.241,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,0%	0,0%
Implementación de una política pública de generación de empleo para las víctimas del conflicto armado en edad de trabajar a nivel nacional	\$ 700,00	\$ 413,14	\$ 161,11	59,0%	23,0%
Reparación restitución de las capacidades laborales y productivas de los sujetos de reparación colectiva Cocorná, Antioquia, occidente - previo concepto DNP	\$ 6.000,00	\$ 183,89	\$ 167,34	3,1%	2,8%
Implantación del plan de estudios e investigaciones del sector trabajo a nivel nacional	\$ 235,00	\$ 235,00	\$ 92,10	100,0%	39,2%
Fortalecimiento del sistema de calidad de formación para el trabajo	\$ 670,00	\$ 461,75	\$ 185,66	68,9%	27,7%
Diseño implementación y desarrollo del sistema integrado de gestión en el ministerio de trabajo a nivel nacional	\$ 599,90	\$ 419,96	\$ 204,65	70,0%	34,1%

Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Construcción de la segunda y tercera fase del sistema integrado de información del ministerio del trabajo	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
Fortalecimiento en tecnologías de la información y las comunicaciones para el ministerio del trabajo nacional	\$ 2.483,00	\$ 155,39	\$ 18,55	6,3%	0,7%
Desarrollo y regulación de la legislación laboral colombiana en el marco del trabajo decente	\$ 586,00	\$ 292,84	\$ 108,61	50,0%	18,5%
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	\$ 600,00	\$ 477,38	\$ 131,22	79,6%	21,9%
Divulgación e implementación de una estrategia de comunicación del ministerio en todo los componentes misionales a nivel nacional	\$ 300,00	\$ 114,59	\$ 34,67	38,2%	11,6%
Fortalecimiento del sistema de inspección, vigilancia y control del trabajo en Colombia. Nacional	\$ 550,00	\$ 91,41	\$ 90,67	16,6%	16,5%
Diseño, implementación y seguimiento de políticas activas y pasivas de mercado de trabajo a nivel nacional, regional y local	\$ 650,00	\$ 467,60	\$ 177,54	71,9%	27,3%
Implementación de mecanismos para mejorar la calidad y eficiencia en la prestación del servicio al ciudadano en el ministerio del trabajo a nivel nacional	\$ 2.000,00	\$ 1.999,99	\$ 1.025,66	100,0%	51,3%
Fortalecimiento institucional del ministerio del trabajo para la formulación de la política de empleo- nacional	\$ 200,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,0%	0,0%
Diagnostico problemática en torno a la aplicación e interpretación de normas laborales con ocasión a consultas elevadas a la oaj	\$ 400,00	\$ 379,91	\$ 122,46	95,0%	30,6%
Servicio para la organización de los documentos que componen los fondos acumulados del ministerio del trabajo	\$ 1.600,00	\$ 513,66	\$ 0,00	32,1%	0,0%



Descripción	Apr. Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Fortalecimiento de la defensa de los intereses del ministerio del trabajo en sede judicial y extrajudicial nacional	\$ 280,00	\$ 255,26	\$ 92,60	91,2%	33,1%
Fortalecimiento de mecanismo de análisis, monitoreo, desarrollo e implementación de herramientas de políticas y programas de empleo nacional	\$ 702,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,0%	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	\$ 300,00	\$ 197,79	\$ 72,12	65,9%	24,0%
Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios	\$ 1.400,00	\$ 1.207,66	\$ 41,74	86,3%	3,0%
Implementación fondo de solidaridad pensional, subcuenta de solidaridad.	\$ 217.872,52	\$ 68.574,62	\$ 58.615,31	31,5%	26,9%
Implantación fondo de solidaridad pensional subcuenta de subsistencia.	\$ 161.214,90	\$ 106.294,02	\$ 33.000,00	65,9%	20,5%
Implantación fondo de solidaridad pensional subcuenta de subsistencia.	\$ 1.118.439,77	\$ 1.118.439,77	\$ 500.016,68	100,0%	44,7%
<b>Total</b>	<b>\$ 1.564.898,90</b>	<b>\$ 1.323.808,06</b>	<b>\$ 597.017,86</b>	<b>84,6%</b>	<b>38,2%</b>

Fuente: SIIF – Ministerio del Trabajo

#### 6.1.4.2.2 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Para la vigencia 2015, se formularon 3 nuevos proyectos de inversión, uno de ellos enfocado a trabajar con población víctima como se señaló en el numeral 2.1.7.

El presupuesto de inversión asignado para la vigencia 2015, fue de \$5.478 millones de pesos de los cuales se han comprometido el 71%, a junio de 2015.

TABLA 124 RECURSOS DE INVERSIÓN- PROYECTOS DE INVERSIÓN

MILLONES DE PESOS

Descripción	Apropiación Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp.	% Oblig.
Fortalecimiento de la infraestructura necesaria y adecuada para el funcionamiento de la entidad a nivel nacional	\$ 276,00	\$ 16,00	\$ 12,00	5,8%	4,3%
Actualización, diseño e implementación de herramientas de educación en y para la solidaridad en Colombia	\$ 330,00	\$ 86,00	\$ 22,00	26,1%	6,7%
Fortalecimiento y fomento del sector solidario en Colombia	\$ 2.000,00	\$ 1.708,28	\$ 544,50	85,4%	27,2%
Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional	\$ 1.476,00	\$ 1.476,00	\$ 521,92	100,0%	35,4%
Estudios investigaciones y consolidación de estadísticas del sector solidario en Colombia	\$ 278,00	\$ 238,00	\$ 25,55	85,6%	9,2%
Aplicación consolidación de nuevas tecnologías de información y comunicación a nivel nacional	\$ 350,00	\$ 194,64	\$ 53,64	55,6%	15,3%
Divulgación y prensa del sector solidario en Colombia	\$ 376,00	\$ 293,65	\$ 25,00	78,1%	6,6%
Diseño e implementación de un sistema integral de gestión documental para la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias	\$ 392,00	\$ 363,60	\$ 32,70	92,8%	8,3%
<b>Total</b>	<b>\$ 5.478,00</b>	<b>\$ 4.376,17</b>	<b>\$ 1.237,31</b>	<b>79,9%</b>	<b>22,6%</b>

Fuente: Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias

#### 6.1.4.2.3 Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

La entidad presenta una ejecución presupuestal total al corte del 30 de junio de 2015 del 61,49% lo cual muestra una cifra favorable frente al número de meses que han transcurrido de la vigencia. Es de anotar que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante el decreto 0377 del 4 de marzo de 2015, realizó aplazamiento de recursos por \$293 mil millones de pesos.

**TABLA 125 EJECUCIÓN AL 30 DE JUNIO DE 2015**  
Millones de Pesos

Descripción	Apropiación Vigente	Apropiación Bloqueada	Apropiación Disponible	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Construcción sedes y subsedes de formación, empleo y emprendimiento en el marco de la estrategia contratos plan. Nacional	\$ 8.625,00	\$ 0,00	\$ 8.625,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,00%	0,00%
Construcción y adecuación de edificios para la capacitación laboral.	\$ 40.000,00	\$ 19.632,00	\$ 7.315,46	\$ 2.864,96	\$ 240,47	7,20%	0,60%
Construcción y adecuación de edificios para la capacitación laboral.	\$ 160.000,00	\$ 0,00	\$ 32.175,20	\$ 52.561,58	\$ 4.634,61	32,90%	2,90%
Asistencia al desarrollo empresarial, el emprendimiento y el empresarismo	\$ 24.000,00	\$ 0,00	\$ 1.833,57	\$ 21.655,25	\$ 9.127,86	90,20%	38,00%
Administración educativa y servicios de apoyo a la formación profesional.	\$ 70.000,00	\$ 12.356,00	\$ 1.565,01	\$ 47.867,84	\$ 18.812,15	68,40%	26,90%
Capacitación sector industria de la construcción.	\$ 72.884,00	\$ 0,00	\$ 4.842,45	\$ 45.380,44	\$ 20.870,90	62,30%	28,60%
Capacitación y actualización de docentes, asesores y personal de apoyo.	\$ 6.500,00	\$ 0,00	\$ 1.015,98	\$ 3.567,11	\$ 2.919,35	54,90%	44,90%
Asistencia técnica para la promoción de los servicios del Sena y la efectividad en el recaudo de aportes	\$ 35.000,00	\$ 0,00	\$ 4.402,85	\$ 20.317,92	\$ 10.163,02	58,10%	29,00%
Explotación de los recursos de los centros, áreas administrativas y de apoyo a la formación para la producción y venta de bienes y servicios	\$ 7.500,00	\$ 0,00	\$ 876,66	\$ 3.541,96	\$ 669,31	47,20%	8,90%
Actualización y/o elaboración de diseños curriculares	\$ 5.700,00	\$ 4.600,00	\$ 177,81	\$ 755,99	\$ 398,55	13,30%	7,00%
Administración e intermediación de empleo y desarrollo de programas de formación ocupacional para desempleados	\$ 9.500,00	\$ 0,00	\$ 195,23	\$ 8.685,93	\$ 3.647,58	91,40%	38,40%
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	\$ 24.119,01	\$ 0,00	\$ 5.691,53	\$ 14.403,14	\$ 6.083,34	59,70%	25,20%

Descripción	Apropiación Vigente	Apropiación Bloqueada	Apropiación Disponible	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Capacitación para personas en situación de desplazamiento para mejorar sus niveles de empleabilidad y la cesación de su condición de desplazado a nivel nacional	\$ 34.462,00	\$ 0,00	\$ 1.314,83	\$ 30.359,22	\$ 12.925,33	88,10%	37,50%
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	\$ 1.357.400,25	\$ 245.879,42	\$ 39.566,89	\$ 896.319,75	\$ 384.140,86	66,00%	28,30%
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	\$ 353.758,75	\$ 0,00	\$ 85.197,28	\$ 162.246,90	\$ 160.701,01	45,90%	45,40%
Capacitación para el trabajo a jóvenes rurales y poblaciones vulnerables en el territorio nacional	\$ 61.571,00	\$ 0,00	\$ 2.882,96	\$ 53.167,39	\$ 20.688,02	86,40%	33,60%
Ampliación de cobertura en formación profesional para mejorar las posibilidades de empleabilidad de los jóvenes en diferentes ciudades a nivel nacional	\$ 101.937,00	\$ 0,00	\$ 5.319,90	\$ 62.583,89	\$ 24.133,89	61,40%	23,70%
Mejoramiento de la formación profesional y de las condiciones técnicas y tecnológicas de los servicios del Sena a nivel nacional	\$ 120.000,00	\$ 5.857,90	\$ 0,00	\$ 114.142,10	\$ 1.390,67	95,10%	1,20%
Mejoramiento de la formación profesional y de las condiciones técnicas y tecnológicas de los servicios del Sena a nivel nacional	\$ 58.740,00	\$ 0,00	\$ 57.128,96	\$ 548,61	\$ 10,92	0,90%	0,00%
Mejoramiento de la formación profesional y de las condiciones técnicas y tecnológicas de los servicios del Sena a nivel nacional	\$ 98.857,00	\$ 0,00	\$ 8.444,13	\$ 81.178,19	\$ 30.787,66	82,10%	31,10%

Descripción	Apropiación Vigente	Apropiación Bloqueada	Apropiación Disponible	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Mejoramiento de la formación profesional y de las condiciones técnicas y tecnológicas de los servicios del Sena a nivel nacional	\$ 105.000,00	\$ 0,00	\$ 37.274,87	\$ 39.234,82	\$ 15.388,97	37,40%	14,70%
Administración de la inversión de capital para respaldar reservas y pago de mesadas pensionales	\$ 12.488,00	\$ 0,00	\$ 3.078,34	\$ 771,28	\$ 553,66	6,20%	4,40%
Administración de la inversión de capital para respaldar reservas y pago de mesadas pensionales	\$ 62.512,00	\$ 0,00	\$ 16.294,49	\$ 31.959,29	\$ 31.796,99	51,10%	50,90%
Implantación de programas para la innovación y el desarrollo tecnológico.	\$ 173.298,60	\$ 0,00	\$ 47.523,60	\$ 27.635,70	\$ 8.104,86	15,90%	4,70%
Crédito hipotecario para sus empleados y pago de cesantías.	\$ 23.288,00	\$ 5.615,00	\$ 10.830,12	\$ 6.842,88	\$ 6.842,88	29,40%	29,40%
Crédito hipotecario para sus empleados y pago de cesantías.	\$ 32.968,00	\$ 0,00	\$ 4.641,03	\$ 19.781,36	\$ 12.047,23	60,00%	36,50%
Apoyo a iniciativas empresariales mediante el fondo emprender -fe	\$ 48.957,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 195,05	\$ 0,00	0,40%	0,00%
Administración de capitales para apoyos de sostenimiento para alumnos en formación.	\$ 5.830,00	\$ 0,00	\$ 500,34	\$ 2.978,21	\$ 1.370,27	51,10%	23,50%
Administración de capitales para apoyos de sostenimiento para alumnos en formación.	\$ 11.867,00	\$ 0,00	\$ 842,83	\$ 8.196,56	\$ 3.406,07	69,10%	28,70%
<b>Total</b>	<b>\$ 3.126.762,61</b>	<b>\$ 293.940,32</b>	<b>\$ 389.557,30</b>	<b>\$ 1.759.743,31</b>	<b>\$ 791.856,44</b>	<b>56,30%</b>	<b>25,30%</b>

(\*) El Ministerio de Hacienda aplazo al SENA la suma de \$293.940,3 Millones mediante el Decreto 0377 del 4 de marzo de 2015.

#### 6.1.4.2.4 Superintendencia de Subsidio Familiar - SSF

En cuanto al 2015, el presupuesto asignado es de **\$6.484.967.000**, el cual está distribuido en 6 proyectos los cuales fueron registrados en los sistemas de información presupuestal y quedaron aprobados sin concepto previo, razón por la cual, desde el primero de Enero de 2015 fue posible ejecutar los recursos apropiados.

En el periodo del 1 enero al 30 de junio de 2015, la entidad reporta una ejecución del 34.9% equivalente a recursos por \$2.262,73 millones de pesos del presupuesto apropiado para la presente vigencia.

TABLA 126 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE INVERSIÓN A JUNIO 30 DE 2015

Descripción	Apropiación Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Implementación del plan de desarrollo humano y de capacitación para el personal vinculado a la Superintendencia del subsidio familiar Bogotá	\$ 327,82	\$ 157,20	\$ 54,52	48,0%	16,6%
Implementación del plan de estudios e investigaciones de la superintendencia del subsidio familiar a nivel nacional	\$ 990,82	\$ 258,50	\$ 43,00	26,1%	4,3%
Implementación sistema integral de difusión de la superintendencia del subsidio familiar en Colombia	\$ 827,50	\$ 594,50	\$ 0,00	71,8%	0,0%
Mejoramiento y fortalecimiento institucional de la gestión de la superintendencia del subsidio familiar nacional	\$ 870,83	\$ 379,79	\$ 140,37	43,6%	16,1%
Mejoramiento del sistema de información de la superintendencia del subsidio familiar para efectuar la inspección vigilancia y control hacia los entes vigilados a nivel nacional	\$ 2.575,00	\$ 778,78	\$ 371,49	30,2%	14,4%
Implementación y mejoramiento del sistema integrado de gestión documental de la SSF	\$ 893,00	\$ 93,96	\$ 0,00	10,5%	0,0%
<b>Total</b>	<b>\$ 6.484,97</b>	<b>\$ 2.262,73</b>	<b>\$ 609,38</b>	<b>34,9%</b>	<b>9,4%</b>

Fuente: SIIF NACIÓN - GRUPO DE GESTIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTAL (SSF)

#### 6.1.4.2.5 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE

TABLA 127 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE INVERSIÓN A JUNIO 30 DE 2015

Descripción	Apropiación Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Asesoría desarrollo de un sistema integral de gestión de empleo nacional	\$ 6.000,40	\$ 3.891,72	\$ 1.840,80	64,9%	30,7%
Adquisición servicios de gestión y colocación de empleo , nacional	\$ 1.464,00	\$ 71,28	\$ 32,50	4,9%	2,2%

Descripción	Apropiación Vigente	Compromiso	Obligación	% Comp	% Oblig
Fortalecimiento al desarrollo productivo del campo colombiano nacional	\$ 43.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00	0,0%	0,0%
Fortalecimiento del sistema de atención de las víctimas en los centros de empleo nacional - apd	\$ 4.759,00	\$ 4.090,42	\$ 1.579,67	86,0%	33,2%
Diseño una serie de estrategias de apuestas para el empleo , nacional	\$ 4.000,00	\$ 2.515,46	\$ 14,40	62,9%	0,4%
<b>Total</b>	<b>\$ 59.223,40</b>	<b>\$ 10.568,88</b>	<b>\$ 3.467,37</b>	<b>17,8%</b>	<b>5,9%</b>

Fuente: Siif Nación

#### 6.1.4.3 Colpensiones – Administradora

##### Ingresos 2014

Al cierre de la vigencia 2014 el aforo inicial de ingresos de la Administradora se adicionó en un 9,1%, para dar cumplimiento al Auto 320 de la Corte Constitucional, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicio de la empresa, obteniendo un presupuesto total de ingresos de la Administradora de \$484.934 millones.

**TABLA 128 INGRESOS DE LA ADMINISTRADORA 2014**  
Cifras en millones de pesos

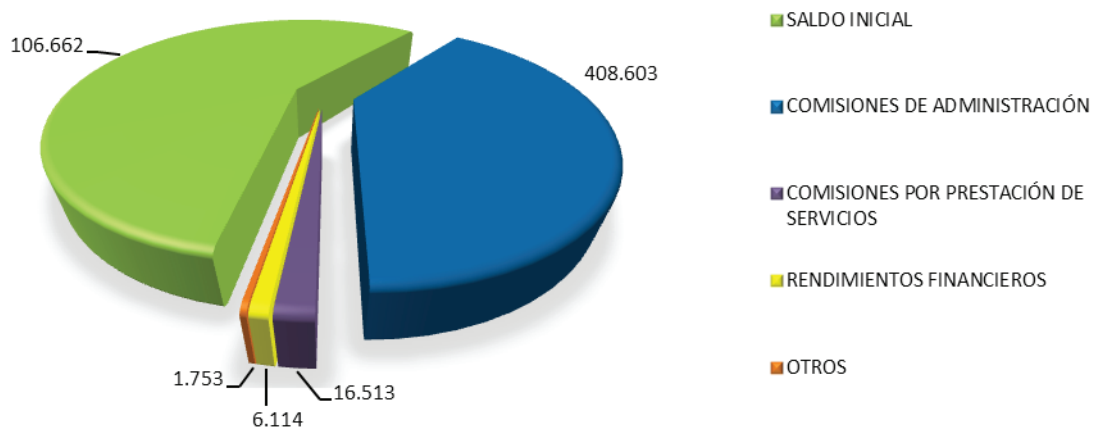
Concepto	Aforo Inicial	Acuerdo 069 de 3 de Marzo 2014	Acuerdo 074 de 29 de julio 2014	Aforo vigente
1. INGRESOS	444.679	16.244	24.011	484.934
1.0 Saldo Inicial	75.442	16.244	14.976	106.662
1.1 Ingresos Operacionales	367.724	0	9035	376.759
1.2 Ingresos No Operacionales	1.513	0	0	1.513

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

El recaudo de estos ingresos fue del 111,28% (\$539.645 millones) siendo los conceptos más representativos los relacionados con el saldo inicial (\$106.662 millones) y las Comisiones de Administración (\$408.603 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.

GRÁFICO 42 PORCENTAJE DEL RECAUDO DE INGRESOS POR RUBROS



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

### Gastos 2014

El presupuesto de gastos fue de \$484.934 para la vigencia 2014, de los cuales se comprometieron \$411.861, correspondiente al 85%. Los gastos más significativos se reflejan en las posiciones presupuestales relacionadas con el suministro de personal en misión, la contratación de abogados externos, hosting para la plataforma tecnológica, servicios de solución de bodega de datos y la contratación de servicios profesionales y administrativos para el desarrollo de la misión institucional, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, la ejecución presupuestal al cierre de la vigencia 2014 fue la siguiente:



**TABLA 129 GASTOS DE LA ADMINISTRADORA 2014**  
Cifras en millones de pesos

Concepto	Presupuesto Inicial	Modificaciones	Presupuesto Vigente	Certificados de disponibilidad	Reservas Presupuestales	Pagos
21. Gastos Operacionales (210+211+212+213+214)	<b>423.575</b>	<b>49.297</b>	<b>472.872</b>	<b>404.900</b>	<b>404.900</b>	<b>364.754</b>
210. Gastos Personal de Nómina	96.805	-2.200	94.605	88.448	88.448	88.448
211. Gastos Administrativos	37.483	-3.245	34.238	29.303	29.303	24.721
212. Gastos Operativos	252.252	63.975	316.227	283.277	283.277	247.713
213. Impuestos Tasas y Multas	5	0	5	4	4	4
214. Pagos a Terceros sin Contraprestación	37.030	-9.233	27.797	3.868	3.868	3.868
22. Gastos no Operacionales	<b>6.319</b>	<b>-6.319</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
23. Gastos de Inversión	<b>14.785</b>	<b>-2.723</b>	<b>12.062</b>	<b>6.962</b>	<b>6.962</b>	<b>5.049</b>
<b>Total Gastos (21+22+23)</b>	<b>444.679</b>	<b>40.255</b>	<b>484.934</b>	<b>411.861</b>	<b>411.861</b>	<b>369.803</b>

Fuente Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

## Ingresos 2015

A 30 de junio de 2015 el aforo inicial de ingresos de la Administradora se adicionó en \$5.160 millones (Acuerdo 082 del 7 de Mayo de 2015) para un total de aforo vigente por \$525.843 millones.

**TABLA 130 INGRESOS ADMINISTRADORA 2015**  
Cifras en millones de pesos

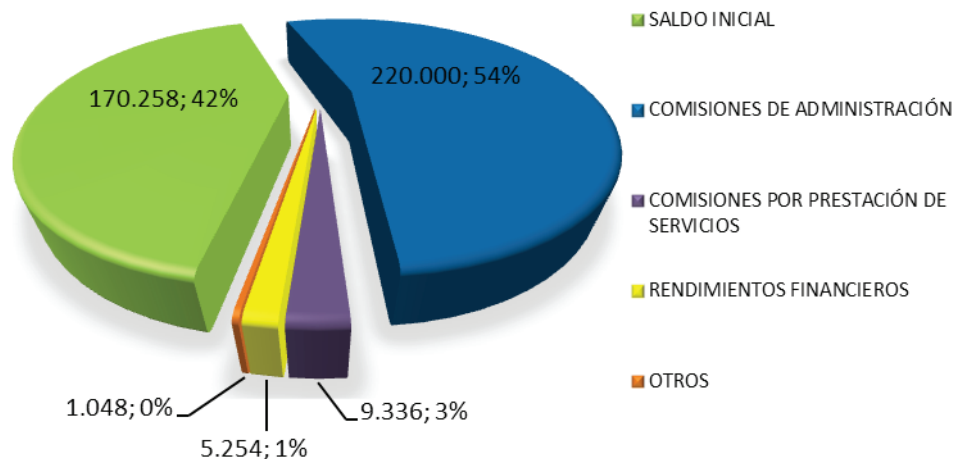
Concepto	Aforo Inicial	Acuerdo 82 del 7 de Mayo de 2015	Aforo vigente
1. Ingresos	520.683	5.160	525.843
1.0 Saldo Inicial	104.263	5.160	109.423
1.1 Ingresos Operacionales	411.080		411.080
1.2 Ingresos No Operacionales	5.340		5.340

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

El recaudo de estos ingresos ha sido del 77.2% (\$405.896 millones), siendo los conceptos más representativos los relacionados con el saldo inicial por \$170.258 millones y las Comisiones de Administración del Régimen de Prima Media por \$220.000 millones que pertenecen a recursos que ingresan al negocio de pensiones, correspondiente al 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 y otros ingresos por \$15.638 millones.

A continuación, se muestra el recaudo de ingresos de los niveles de ingresos más representativos a 30 de Junio de 2015.

**GRÁFICO 43 PORCENTAJE DEL RECAUDO DE INGRESOS POR RUBROS**



Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

## Gastos 2015

A corte 30 de Junio de 2015 el presupuesto de gastos es de \$525.843 millones, de los cuales se han comprometido \$321.333 millones, correspondientes al 61%.

Los gastos más significativos se reflejan en las posiciones presupuestales relacionadas con operador de información, servicio pago de nómina de pensionados, encargo fiduciario portafolios de inversión, servicio de validación de identidad de ciudadanos, outsourcing proceso de medicina laboral, servicio hosting, servicio vigilancia judicial, suministro de trabajadores en misión, abogados externos, servicio de correspondencia, empaque y mensajería, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, la ejecución presupuestal al cierre del mes de Junio es la siguiente:

**TABLA 131 GASTOS DE LA ADMINISTRADORA 2015**  
 Cifras en millones de pesos

Detalle	Ppto Inicial	Modific.	Ppto. Vigente (1)	Cd Acumulados (2)	Rp Acumulados (3)	Pagos Acumulados (4)
21.gastos operacionales (210 - 214)	502.171	-	502.171	439.576	312.267	169.859
210.gastos de personal	110.677	-	110.677	110.677	41.100	41.086
211.gastos administrativos	36.138	-	36.138	30.771	22.985	12.595
212.gastos operativos	335.125	-	335.125	293.010	245.827	114.080
213.impuestos, tasas y multas	59	-	59	4	4	4
214.gastos a terceros	20.172	-	20.172	5.114	2.351	2.094
22.gastos no operacionales (220 - 222)	-	-	-	-	-	-
23.gastos de inversión	18.512	5.160	23.672	16.819	9.066	3.912
<b>Total Gastos (21+22+23)</b>	<b>520.683</b>	<b>5.160</b>	<b>525.843</b>	<b>456.395</b>	<b>321.333</b>	<b>173.771</b>

Fuente: Vicepresidencia Administrativa, Colpensiones

### 6.1.5 Programa de Rendición de Cuentas.

Coherente con los lineamientos del Gobierno Nacional de hacer de la rendición de cuentas un ejercicio de carácter permanente, abierto y participativo, a continuación se presenta informe de las diferentes estrategias de las entidades del sector Trabajo para presentar la rendición de cuentas.

En audiencia pública de rendición de cuentas a la ciudadanía celebrada el día 12 de diciembre de 2014 liderada por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), presentó informe de su gestión del periodo 2014, lo anterior en concordancia con los lineamientos establecidos en el Decreto 2482 de 2012.

En esta Audiencia, se destacó la labor realizada para lograr los objetivos del Gobierno Nacional, en materia de Educación Superior, Formación en Bilingüismo, Desarrollo Tecnológico e Innovación, Emprendimiento, Inclusión Social y Atención a Población Vulnerable y Empleabilidad.

En preparación de esta Audiencia de Rendición de cuentas, el SENA dejó establecido en el Plan de Acción 2015 los lineamientos que se deben observar en materia de sensibilización, promoción y capacitación de la participación ciudadana en la rendición de cuentas, con el fin de concertar espacios de diálogo con actores claves en el proceso.

La Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias Organizaciones Solidarias ha buscado estrategias innovadoras que permiten ver la rendición de cuentas como la potencialidad para acercarse a sus grupos de interés y generar credibilidad en el cumplimiento de su misión institucional, generando material con enfoque diferencial como son herramientas en lenguaje braille, para población vulnerable, niños, entre otros.

Adicionalmente, el grupo de comunicaciones se encarga de asesorar al Ministerio en el diseño de un plan estratégico de comunicación interna, para lo cual elaborar política de comunicación interna, se implementa el Formato Único para solicitud de productos en comunicación producto de lo cual se registraron más de 60 solicitudes de requerimientos hechos por las dependencias de la cartera laboral, se diseñó y aprobó el Boletín Interno de Comunicaciones denominado "MinTrabajo Más Cerca", se implementó la realización y difusión del Boletín Interno de Comunicaciones denominado "MinTrabajo + Cerca" a nivel central y territorial con el manejo de la información institucional sobre las acciones internas de la entidad y en bienestar de los funcionarios, se elaboran de videos y audios para los públicos internos.

Se realizaron y difundieron 206 boletines de prensa los cuales fueron difundidos a través de los medios de comunicación y la página WEB.

La estrategia para rendición de cuentas de la Superintendencia del Subsidio Familiar consiste en fortalecer los Mecanismos de Participación Ciudadana como son el Chat, y la línea de atención al usuario, el programa de televisión "A su Servicio" y el programa "Tal Cual". Adicionalmente se informa a la ciudadanía todo lo relacionado a la Gestión de la Superintendencia frente al Sistema de Compensación Familiar, por medio del informe de Gestión de Rendición de Cuentas, el cual es publicado en la página web de la entidad para consulta de la ciudadanía en general, previa

la Audiencia de Rendición de Cuentas, la cual se lleva a cabo de manera conjunta con todas las entidades que conforman el Sector Trabajo, a mediados del tercer trimestre del año, para el caso del 2014, esta se llevó a cabo el 12 de diciembre.

Las principales acciones que se desarrollaron y que permitieron el acercamiento de la Entidad con la ciudadanía fueron:

- Se enfatizó en la promulgación de los principales derechos y deberes 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 diálogo (redes sociales y chat) para interacción con el ciudadano sobre estos temas.
  - o 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).
- De participó en los congresos programados por el DNP (5) y el Congreso de ASOCAJAS y los dos de FENALCO,
- Se llevó a cabo el sexto Encuentro de Atención al Ciudadano del 17 al 20 de septiembre de 2014 en la ciudad de Leticia.
- 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.

La Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES avanzó en el desarrollo de las actividades de información, diálogo e incentivos para sus grupos de interés a través de las siguientes acciones:

- Plan de Trabajo para la Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana 2014. La actualización de este documento se basó en los tres pilares fundamentales de *Información* (Rendición de cuentas permanente sobre resultados y avances de la gestión institucional), *interacción* (Espacios de diálogo presencial y virtual para el intercambio de información, orientación, capacitación y educación.) y *Retroalimentación* (Medición de satisfacción en el servicio, valoración de percepción y reputación y solución de problemas).

INFORMACIÓN, este integra las acciones relacionadas con la generación de información de interés ciudadano y su disponibilidad para los grupos de interés, así:

- o Redacción y publicación de 60 Comunicados de Prensa externos a través del portal institucional y enviados a medios masivos de comunicación del nivel nacional y regional.
- o Elaboración y socialización de 18 documentos informativos y explicativos sobre programas, servicios y trámites (ABC), de interés para la ciudadanía, con contenidos pedagógicos en temas esenciales como actualización de datos, diferencias entre regímenes pensionales, mecanismos alternativos para aumentar la cobertura en protección para la vejez como Pensión Familiar, Cotización por Semanas y Beneficios Económicos Periódicos, entre otros.
- o Realización y publicación a través del sitio oficial del canal Youtube (Colpensionescomunicaciones) de 32 videoclips informativos, tutoriales, testimoniales

- y educativos.
- o Relacionamiento con más de 151 medios de comunicación del nivel nacional y regional, incluyendo la realización de 4 ruedas de prensa para presentar logros y avances de gestión.
- o Redacción y publicación de 25 Blogs informativos con temas de actualidad e interés para los ciudadanos.
- o Elaboración y puesta en marcha de la estrategia para redes sociales (Twitter y Youtube), como herramienta de interacción ciudadana y en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTic. Al corte de este informe, el número de seguidores de la cuenta de Twitter de Colpensiones (#colpensionesinf) es de 2.323 ciudadanos y la visualización de los clips educativos e informativos alojados en la cuenta Youtube (Colpensionescomunicaciones), asciende a 252.210.
- o Diseño y publicación de 45 piezas informativas y educativas para redes sociales con temas de interés para los ciudadanos.
- o Publicación, a través la página institucional, de 11 Informes de Avance del Plan de Acción de Colpensiones ante la H. Corte Constitucional y documentos oficiales sobre avances de gestión, estados financieros y reportes periódicos ante órganos de control.

Activación de la plataforma pedagógica EDUPENSIÓN ([www.edupension.gov.co](http://www.edupension.gov.co)) un portal interactivo con información completa, clara, sencilla y de calidad sobre todos los aspectos asociados al Sistema General de Pensiones que más interesan a la ciudadanía.

Elaboración, publicación y socialización de tres ediciones del Boletín del Pre pensionado, en versiones impresas y digital, como una herramientas de asesoría y orientación para todos los trabajadores colombianos que se encuentran cercanos al cumplimiento de los requisitos de edad y semanas de cotización, para que puedan realizar su solicitud de reconocimiento pensional en forma completa y precisa.

En relación con el componente INTERACCIÓN, se destacan las siguientes actividades:

- o Convocatoria y organización de 3 conversatorios académicos, con la presencia del Presidente Mauricio Olivera González, como espacios para el intercambio de ideas, inquietudes y opiniones de la comunidad académica en universidades privadas de Medellín y Cali durante 2014 y Barranquilla, durante 2015.
- o Participación en foros académicos y empresariales convocados por Asofondos y la Asociación de Gestión Humana (ACRIP) con información sobre programas de protección social y educación en ahorro y pensión.
- o Convocatoria y realización de 485 charlas de capacitación e información con ciudadanos en el marco del Programa “Jueves del Pre-pensionado”, a través de las cuales se logró brindar orientación y apoyo en la realización de sus trámites más de 4.600 ciudadanos a nivel nacional.
- o Participación de Colpensiones en la Audiencia de Rendición de Cuentas del Sector Trabajo realizada el 12 de diciembre de 2014, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas y vinculadas y transmitida en directo a través del Canal Institucional. En tal sentido, se convocó de manera abierta y oportuna a la ciudadanía a través de 13 periódicos y cerca de 96 mensajes por diferentes emisoras de alto impacto a nivel regional y nacional.
- o Participación de Colpensiones en 3 emisiones del programa de participación ciudadana

de la Presidencia de República, Urna de Cristal – Radio -, para presentar resultados y avances de la gestión, atender los requerimientos e inquietudes de la ciudadanía y dar a conocer los mecanismos alternativos para aumentar la cobertura en protección social para la vejez.

Para atender el tercer elemento de la Rendición de Cuentas, es decir, la RETROALIMENTACIÓN, Colpensiones aplicó y publicó los resultados de una Encuesta de Percepción de la Calidad en el Servicio de los Afiliados, Pensionados y Empleadores .

#### 6.1.6 Estrategia Anticorrupción

La expedición de los Decretos 2842 de 2012 Modelo Integrado de Gestión y Control y 2461 de 2012 Plan anticorrupción, permitieron la elaboración de una estrategia anticorrupción y de atención al ciudadano.

Pese a los esfuerzos en materia de lucha contra la corrupción, la percepción sobre ésta, en el sector público del país, no presentó cambios significativos en la medición que realiza Transparencia Internacional. En tal sentido, en 2014, el país obtuvo una calificación de 37 puntos en el índice de percepción de corrupción, de acuerdo con lo cual el país mantuvo el puesto 94 entre 195 países evaluados en relación con el valor de dicho índice en 2013.

No obstante lo anterior, en el marco de la puesta en marcha de la Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción, la cual se adoptó en el CONPES 167 de 2013, en diferentes entidades gubernamentales se han implementado medidas encaminadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de la corrupción a través del mejoramiento del acceso y calidad de la información pública y de las herramientas de gestión para prevenir la corrupción, aumentar la incidencia del control social, promover la cultura de la legalidad, y reducir la impunidad en actos de corrupción.

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.

Para cada vigencia Organizaciones Solidarias plantea el Plan Anticorrupción y Participación Ciudadana con sus componentes de mapa de riesgos de corrupción, Estrategia Anti trámites, Estrategia de rendición de cuentas y mecanismos para mejoramiento de atención al ciudadano. Los cuales socializa a través de su página web, cada componente con sus actividades y metas a las cuales se realiza seguimiento trimestral desde el Comité de Desarrollo Administrativo. Con lo anterior la Entidad ha logrado posicionarse como una entidad “Mas Cerca de la Gente”, tal como lo define el nombre de la estrategia de Rendición de Cuentas.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1712 de 2014 y su Decreto Reglamentario 103 de 2015, el SENA dispuso en su página Web la pestaña *Transparencia*, con el objetivo de tener en un sólo lugar la información Pública relacionada con: Gestión Contractual, Gestión Jurídica, Gestión de Evaluación y Control, Gestión humana, Gestión de Planeación y Gestión contable.

De igual forma, La Entidad a través de la Oficina de Control Interno Disciplinario, está adelantando una estrategia integral para combatir la corrupción y las demás conductas contrarias a la normatividad disciplinaria al interior del SENA, disminuyendo al máximo sus diferentes manifestaciones, a través de los siguientes mecanismos:

- Elaboración y difusión de una cartilla didáctica en relación con las normas, derechos, deberes, prohibiciones y faltas disciplinarias. El propósito de esta cartilla es acercar a todos los funcionarios del SENA, en un lenguaje sencillo y didáctico, a la normatividad que rige el desarrollo de la función pública, para que cada uno de ellos se apropie de la cultura del respeto a los derechos de los demás, la pulcritud en el manejo del erario público y la transparencia en la gestión pública.
- Trámite oportuno de quejas y expedientes. Con el objetivo de generar confianza en la oportunidad y transparencia del ejercicio de la función disciplinaria, con el propósito de que tanto los funcionarios como los ciudadanos denuncien los actos de corrupción de los que puedan tener conocimiento.
- Aplicación estricta de la ley disciplinaria, como factor disuasivo frente a los fenómenos de corrupción y conductas constitutivas de falta disciplinaria. Un órgano de control interno disciplinario eficaz y respetado, contribuye a disuadir a quienes puedan ser proclives a los fenómenos de corrupción pública al interior de la Entidad.
- Conferencias y videoconferencias en las Regionales, sobre derecho disciplinario, corrupción, conductas reiterativas y comportamientos que no constituyen falta disciplinaria y cuya atención y solución corresponden a otras instancias u oficinas del SENA.

Se pretende que los funcionarios públicos del SENA conozcan, en el contexto del ejercicio de su actividad, sus derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de intereses y demás aspectos relacionados con el correcto desempeño de la función pública, se busca con ello reducir la incursión en conductas constitutivas de faltas disciplinarias y de actos de corrupción.

La Superintendencia de Subsidio Familiar en cumplimiento a los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011 y al Decreto 2641 de 2012, la Superintendencia del Subsidio Familiar y en aras del fortalecimiento de sus funciones programa actividades con el objeto de reducir y mitigar los riesgos de corrupción, define acciones que fortalecen la gestión realizada con el fin de dar respuesta oportuna, suficiente, veraz y eficiente frente a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o felicitaciones presentados por los ciudadanos a nivel nacional, así como en los espacios para su participación en donde se dan a conocer las funciones y servicios que son de competencia específica de este ente de control.

Así mismo, en las vigencias 2014 y 2015 se incluyeron en el Plan Anticorrupción el componente: Metodología para la identificación de riesgos de corrupción y acciones para su manejo, que propone unos lineamientos sobre cómo minimizar la materialización de los posibles riesgos de corrupción sobre: contratación, presupuesto, procesos disciplinarios y la función misional de ejercer supervisión, inspección, vigilancia y control a las cajas de compensación familiar, las demás entidades recaudadoras y pagadoras del Subsidio Familiar



### 6.1.6.1 Transparencia

La Superintendencia del Subsidio Familiar ha venido promoviendo la lucha contra la corrupción, mediante estrategias de transparencia y participación ciudadana, cuyo objetivo fundamental ha sido orientar su gestión hacia la eficacia, eficiencia, efectividad y con el componente de transparencia, brindar espacios para que la ciudadanía participe y se informe sobre los servicios que ofrece la Entidad.

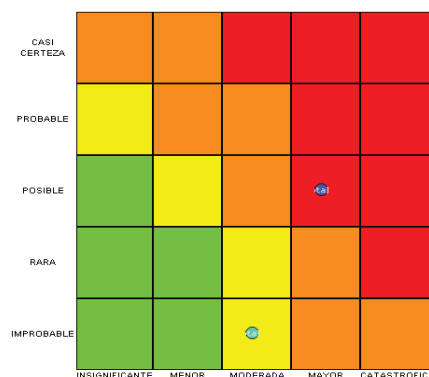
Lo anterior, en cumplimiento de la estrategia anticorrupción del Proyecto Plan Nacional de Desarrollo “TODOS POR UN NUEVO PAÍS”, la cual pretende que las actuaciones de cada uno de los miembros del estado conlleve la responsabilidad política de la participación ciudadana, mediante definición de tareas públicas, su ejecución y control y que todos los recursos lleguen al ciudadano.

Colpensiones como parte de su política de transparencia ha promovido la implementación de controles para prevenir los riesgos de corrupción identificados, dicho controles están integrados al modelo de operación de la empresa y en consecuencia todos los servidores son responsables de su aplicación y de asegurar su cumplimiento.

Con la aplicación de la metodología que establece la empresa, los líderes de los procesos y su equipo de trabajo identificaron los riesgos de cada uno de sus procesos así como las causas asociadas, se valoraron los riesgos y se definieron los respectivos controles. La documentación realizada con los líderes incorpora los riesgos: operativos, de seguridad de la información y de corrupción. De esta manera, se identificaron posibles riesgos de corrupción en 49 procesos.

Al consolidar esta última información, y una vez analizado el mapa de riesgos de infidelidad se concluyó que:

1) **Perfil de Riesgo:** El perfil de riesgo de corrupción para Colpensiones es el siguiente:



● Riesgo Inherente ● Riesgo Residual

El perfil de riesgo de Colpensiones, una vez aplicados los controles se encuentra en nivel moderado. Lo anterior, teniendo en cuenta que la probabilidad de ocurrencia después de controles disminuye a un nivel improbable pero el impacto en caso de materializarse sigue

siendo mayor.

- 2) **Riesgos y causas:** Se identificaron los riesgos de fraude interno y, fraude externo, a los cuales se le asociaron 187 causas, entre las cuales se encuentran:
- Uso y/o divulgación de información privilegiada
  - Alteración de información
  - Presentación y/o radicación de documentación falsa
  - Suplantación de identidad
  - Uso indebido de facultades y poderes
  - Cobro por realización de trámites
  - Tráfico de influencias
  - Ataques informáticos
  - Favorecimiento en la adjudicación de contratos
- 3) **Aplicación de los controles:** En el análisis de los controles definidos para los diferentes riesgos de corrupción se encontró que Colpensiones ha venido avanzando en la implementación de políticas, procedimientos y prácticas que han permitido reducir a un nivel bajo la probabilidad de materialización de dichos eventos de riesgo. Entre estos controles se encuentran:
- Atención distribuida, decisión centralizada, validación en el Back Office
  - Procesos automatizados, auto controlados y con reglas de negocio unificadas
  - Esquema de operación: Front, Middle y Back Office
  - Gestión de usuarios y privilegios – Directorio activo
  - Segregación de funciones
  - Implementación de proyectos asociados a la seguridad en base de datos, transferencia segura de archivos y prevención de fuga de información.
  - Definición y divulgación del Código de Ética y Pacto de Integridad y Transparencia

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias ha diseñado las herramientas y estrategias necesarias para dar cumplimiento a lo establecido tanto en la Ley 1712 como en el Decreto 103; resultado visible a través del link <http://www.orgsolidarias.gov.co/tr%C3%A1mites-y-servicios/atenci%C3%B3n-al-ciudadano>, donde se han definido los roles y actividades de los actores e involucrar los Grupos internos de Trabajo de la Unidad, en la Mesa Interdisciplinaria y técnica de Trabajo concerniente al tema.

#### 6.1.6.2 Racionalización de Trámites

La implementación de la política anti trámites, ha permitido intervenir diversos trámites a lo largo del cuatrienio, los cuales han sido inscritos en el Sistema Único de Información de Trámites (SUIT).

La Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias cuenta con el trámite de Acreditación con el cual otorga la autorización a organizaciones sin ánimo de lucro para impartir el curso básico de economía solidaria, dicho trámite se encuentra totalmente en línea y cumpliendo los parámetros de GEL. En el plan Anti trámites vigencia 2015 se planteó la necesidad de revisar y actualizar la normativa del mismo con el fin racionalizarlo, reduciendo tiempos de respuesta haciéndolo más ágil y amigable al ciudadano, servicio en consonancia con los lineamientos del gobierno nacional

El SENA tiene caracterizados dentro del Sistema Único de Información de Trámites, cuatro trámites: Contratación virtual de aprendices, Inscripción de aspirantes a programas de formación profesional, Solicitud de certificados y constancias académicas y solicitud de paz y salvo de aportes parafiscales; los cuales se encuentran automatizados con el fin de reducir tiempos de respuesta, costos al ciudadano y pertinencia de la existencia del trámite.

La Superintendencia del Subsidio Familiar en desarrollo del componente “Estrategia Anti-trámites”, busca acercar al ciudadano a los servicios que presta el Estado, mediante la modernización y el aumento de la eficiencia de sus procedimientos, utilizando continuamente las herramientas tecnológicas con que cuenta la entidad, así como facilitar el acceso a los trámites existentes, con modernización tecnológica que permita mayor eficacia, eficiencia y efectividad de sus procedimientos. Este componente será responsabilidad del Comité GEL.

En la vigencia 2014 se realizó la identificación de los trámites internos y externos y se efectuó el análisis normativo de los trámites obligatorios vigentes para la entidad. En ese sentido la Superintendencia, cumplió con el compromiso frente al DAFP de realizar la migración y actualización de los trámites inscritos en la plataforma 2.0 a la 3.0., que para el caso de la entidad son los siguientes:

- Presentación del Reporte de elusión en el pago de los aportes a las cajas de compensación familiar
- Solicitud de aprobación de los proyectos de inversión de compras o arrendamientos de bienes inmuebles, para el mes de mayo de 2015.

Se realizó la inscripción del servicio “Certificación de Existencia y Representación Legal de las Cajas de Compensación Familiar”, el cual a la fecha se encuentra en aprobación por parte del DAFP, una vez se tenga este servicio aprobado, se procederá a la inscripción de los otros servicios que presta la Superintendencia.

Por otra parte de acuerdo con las actividades propuestas a desarrollar por el Comité GEL en la vigencia 2015, en el sistema Gestión de Trámites GTSS, se efectuará mejoramiento continuo a lo implementado en los procesos de:

- Archivo y Correspondencia
- Conceptos Jurídicos
- Actos administrativos
- Proyectos de inversión
- PQRSF
- Empleadores Morosos
- Registro y Control de CCF

Para continuar fortaleciendo la estabilización de la operación de Colpensiones, una de las estrategias principales es contar con el mejoramiento permanente a los procesos misionales y los de apoyo que afecten el normal desarrollo de los misionales, lo que ha llevado a generar el desarrollo de proyectos importantes impactando los trámites pertenecientes a los procesos de reconocimiento, afiliación, actualizaciones datos y corrección de historia laboral, gestión de nómina, gestión de ingresos y egresos, gestión de recaudo, gestión de defensa judicial y

gestión BEPS, dentro de estos proyectos se tuvieron automatizaciones y mejoras que permitieran seguir aportando a la estandarización, optimización y construcción de procesos más eficientes e integrados en términos de calidad y tiempos de ejecución.

Así las cosas, se ejecutaron 85 requerimientos pertenecientes a automatizaciones y mejoras a procesos, dentro de los cuales se mencionan:

A nivel de automatizaciones 22 implementaciones, distribuidas así:

- Creación del trámite de pensión familiar, en el cual los cónyuges o compañeros permanentes pueden acceder a la pensión de vejez reuniendo sus cotizaciones cuando el número de semanas cotizadas por cada uno de ellos sea insuficiente para alcanzar el beneficio.
- Creación de los procesos de Beneficios Económicos Periódicos BEPS que incluye, la vinculación, actualización de datos, PQRS, destinación de recursos y la hoja de vida del ciudadano.
- Proceso de gestión de cobro persuasivo, el cual incluye requerimiento de constitución en mora, liquidación certificada de la deuda, fiscalización, notificación personal de cobro, recepción de objeciones, recursos y oposiciones.
- Traslado de Régimen para los ciudadanos que se encuentran en Régimen de Prima Media con Régimen Especial, pueden trasladarse voluntariamente a COLPENSIONES, sin afectar el tiempo en el cual haya estado vinculado el ciudadano a otra entidad.
- Automatización del proceso de Bonos por cobrar que incluye solicitud de bonos por cobrar, liquidación de bonos, cobro de bonos, Pago con Cargo al Fonpet, Objeción bono B y T, Cruce de Cuentas, Recepción de documentos solicitados, Reliquidación de Bonos.
- Se automatizó la gestión y pago de las costas determinadas a través de las sentencias judiciales.

Con el desarrollo y aplicación de estos proyectos, se fortalece el desempeño de la entidad que busca permanentemente generar valor agregado a cada proceso desarrollado, lo cual permite ir en la búsqueda de mejorar la calidad del servicio tanto interno como externo.

A nivel de mejoras se tuvieron 80 implementaciones y las de mayor impacto correspondieron a:

- Mejora del web Service utilizado en el proceso de Beneficios Económicos Periódicos BEPS que permite incluir un nuevo registro en la base de datos de una pre vinculación con la finalidad de ir construyendo bases de datos más completas y unificadas para posteriores aplicaciones y se desarrolló un procedimiento de notificación por mensaje de texto para los procesos BEPS permitiendo mayor contacto con los ciudadanos.
- Para los casos de reconocimiento abiertos se aumentaron los niveles de seguridad, para el acceso a las consultas de los actos administrativos.
- Para el proceso de Defensa Judicial se incluyó la funcionalidad de recepción de documentos adicionales para los subtrámites de tutela, desacato y sanción permitiendo que un ciudadano incorpore nuevos documentos a un caso radicado con anterioridad y así Colpensiones pueda tomar una decisión con toda la información que el ciudadano pueda aportar.
- Aplicación de validaciones e implementación de reglas de negocio dentro del manejo de procedimientos internos, que permite obtener información o pruebas entre las diferentes áreas de Colpensiones para poder contar con todos los elementos y decidir de fondo una solicitud,

así mismo garantiza la traza de toda la información y documentación, la mejora fundamental es para que los usuarios encargados puedan visualizar únicamente lo que les corresponde al caso asignado garantizando una mayor seguridad y efectividad en el manejo del proceso.

- Se modificaron los nombres de los tipos documentales para diferenciar las comunicaciones emitidas en los diferentes procesos. Se aplicaron modificaciones para que los requerimientos de tipo informativo puedan ser cerrados sin la necesidad de una respuesta por parte de la Gerencia asignada. Se aplicaron funcionalidades que permiten crear masivamente casos para solicitudes internas entre las áreas, así como poder instanciar un caso a un área desde el módulo de radicación con la finalidad de complementar las solicitudes de un ciudadano. Se adicionó la funcionalidad para poder asociar casos radicados en el módulo de atención al aportante al momento de crear un nuevo requerimiento para la solicitud externa de documentos adicionales.
- Se ejecutaron mejoras al procedimiento de cierre de oficina permitiendo actividades más sencillas y completas para una correcta consolidación de la documentación recibida en la entidad desarrollando una integración entre el proceso para el Régimen de Prima Media (RPM) y Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).
- Se cambió la forma de instanciación del proceso de investigación y corrección de historia laboral centralizando la gestión en una sola persona sin tener en cuenta el tipo de corrección, para lo cual se entrenaron en todas las partes del proceso a los analistas.
- Se aplicaron mejoras para el servicio con el proveedor Thomas Express empresa que atiende la entrega de correspondencia de la entidad, con la finalidad de integrar los procesos de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y gestión de cobro para la mejor ubicación de los ciudadanos.
- Se realizaron modificaciones de los beneficiarios en las prestaciones del riesgo de muerte para solicitar documentos específicos por cada tipo de beneficiarios de tal forma que se evite inconvenientes a los mismos al solicitarle documentación adicional. Se aplicaron mejoras en seguridad en los servicios web de los procesos de BEPS permitiendo procesos más seguros.
- Para el mejoramiento de la herramienta de BPMN se fortaleció la base de la datos de la herramienta de Bizagi permitiendo el crecimiento de las tablas del sistema para garantizar el correcto funcionamiento de los procesos en producción y se crearon tableros de control que permiten el monitoreo de invocación de interfaces con la finalidad de detectar con mayor oportunidad los incidentes presentados en los diferentes servicios prestados.
- Se dio mayor relevancia a la generación de reportes de gestión fortaleciéndolos a través de nuevos diseños y mejoras a los ya existentes para los diferentes procesos permitiendo obtener mayor información para análisis más completo de resultados y de gestión aportando a una adecuada toma de decisiones.

### 6.1.6.3 Indicadores de Corrupción

En cumplimiento del Decreto 2641 de 2012, por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011 y de la Política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano, establecida en el Decreto 2482 de 2012, el SENA elaboró y publicó en su portal web, en la pestaña Transparencia, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano en las versiones 2014 y 2015, como instrumento de tipo preventivo para el control de la gestión institucional. En él se establecen actividades que permiten prevenir actos de corrupción, mejorar la calidad y accesibilidad de los trámites y servicios, generar espacios de interlocución con la ciudadanía y establecer mecanismos

para una mejor atención al ciudadano y todos los grupos de interés.

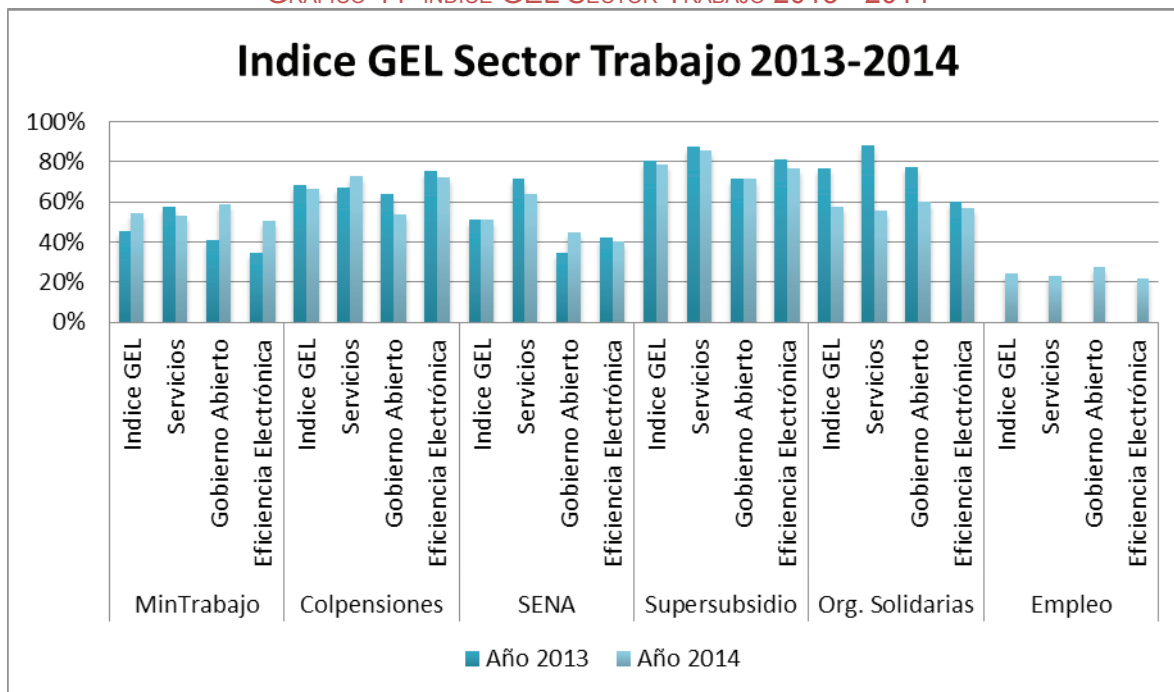
Igualmente se han identificado riesgos de corrupción y sus respectivos controles para que en cada dependencia de la Entidad (Dirección General, Regionales y Centros de Formación) se monitoree y disminuya la probabilidad de ocurrencia. La administración de estos riesgos se realiza a través de una plataforma informática y se refleja en el respectivo Mapa de Riesgos de Corrupción.

### 6.1.7 Estrategia Gobierno en Línea Sectorial

Se ha conformado un comité sectorial de Gobierno en línea que articula y monitorea las acciones de cada entidad y que como consecuencia de esta sinergia se ha consolidado una estrategia sectorial de GEL. En reunión de Comité sectorial de Gobierno en línea del 11 de Julio de 2014 se aprobó la estrategia sectorial que unifica los siguientes componentes como sector: Planeación conjunta, distribución de cargas, estandarización sectorial y gestión del conocimiento.

En enero de 2015 se adelantó la evaluación de los avances en el cumplimiento de la estrategia y se envió la información por medio del formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), los resultados de dicha evaluación han sido recibidos y dado que se ha cambiado la forma de medir el índice de Gobierno en línea, donde se pasó de 6 componentes a 4 que agrupan los anteriores y crean nuevas actividades, se ha obtenido los siguientes resultados comparados con el 2013.

GRÁFICO 44 ÍNDICE GEL SECTOR TRABAJO 2013 - 2014



Fuente: Ministerio del Trabajo

Según se aprecia en la gráfica, es claro que solo el Ministerio del Trabajo avanzó en el cumplimiento del Índice GEL, donde se pasó del 45.67% al 54%, esto se debe a dos razones fundamentales: el aumento en la exigencia de evidencias que en varios casos se convirtió en una limitante a pesar de ser conscientes de contar con mejoras en el cumplimiento de la estrategia y, segundo, debido a que los lineamientos para el cumplimiento brindados por MinTIC fueron difusos hasta casi el fin de año. Así pues, se espera que en 2015 basados en la sinergia sectorial constituida para GEL se pueda mejorar el cumplimiento, logrando mejores niveles y buscando cumplir las metas planteadas por el decreto 2573 de 2014.

Se elaboró el mapa de intercambio de información de la entidad, el cual da cuenta de qué información se intercambia, así como los actores involucrados. Como producto de este análisis se está determinando los grupos de datos y las prioridades de los mismos para que la entidad publique información de datos abiertos y mejore la transparencia así como apoye a la ciudadanía a realizar análisis de información relacionada con el sector trabajo.

Para el SENA esta estrategia es parte integral del Plan Estratégico y de Acción de la entidad, y cuenta con un sistema de monitoreo por parte del proceso de Gestión de Tecnologías de la Información, con avances significativos en el componente de transacción el cual tiene un avance del 95% y una alineación con el Marco de Arquitectura Empresarial en los elementos: Entendimiento de la estrategia TI, Gobierno TI, Servicios tecnológicos y Uso de apropiación.

Durante el 2014 en sus ejes Transversales, Información, Interacción, Transacción, Transformación y Democracia la institución incremento su índice GEL respecto del 2013 así:

- Índice GEL 2013 **51.10%**
- Índice GEL 2014 **56.81%**

La Superintendencia del Subsidio Familiar elaboró un diagnóstico de los principales trámites que se causan desde la entidad y realizó un plan de acción, para avanzar en la actualización, racionalización y optimización de los trámites de cara al ciudadano. Adicionalmente se hizo la implementación del Sistema de Gestión de Trámites y Servicios Supersubsidio- GTSS, con el cual se están aplicando estrategias efectivas de simplificación, racionalización, 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, Notificaciones Judiciales y Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicidades (PQRSF).

También se implementó la ventanilla única virtual, que es la utilización de la Sede Electrónica, donde se gestiona de manera integrada por el ciudadano y los entes vigilados la realización de los trámites y servicios mencionados con la Entidad.

#### 6.1.8 Estrategia Cero Papel

En el marco de la Política de Gestión Administrativa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Ministerio del Trabajo desarrolló el plan de cero papel donde se establecieron los lineamientos

y directrices de gestión documental, con el fin de garantizar los principios de la iniciativa de eficiencia administrativa y cero papel.

La entidad cuenta con una Política del medio ambiente en la cual se desarrollan actividades de concientización y promoción del buen uso y cuidado de recursos

De igual manera, por medio del proceso de gestión ambiental y documental ha implementado estrategias y actividades de corto y largo plazo buscando la concientización y sensibilización de los funcionarios y contratistas de la entidad, tanto de nivel central como de nivel territorial con el fin de reducir progresivamente el consumo de papel y de esta forma minimizar el impacto ambiental generado de las actividades propias desarrolladas por el Ministerio.

Estas estrategias y actividades van de la mano con el compromiso de prestar un mejor servicio desde el uso eficiente de los recursos tecnológicos y herramientas en busca de una reducción en tiempo y costos que contribuyan a mejorar la gestión administrativa en forma eficiente, eficaz y efectiva, de tal manera que se logre reducción de recursos como lo son (dinero, tiempo, espacio, consumo de papel, etc.) e igualmente contribuir en el cumplimiento de la política de cero papel. Lo anterior a través de las siguientes actividades que buscan que a través de buenas prácticas ambientales se genere la disminución en el consumo y uso del papel implementando mecanismos que promueven su uso racional.

- Se Implementaron estrategias para promover el cambio de hábitos en los funcionarios y contratistas mediante campañas de sensibilización, acerca de la importancia del uso y consumo de papel y la generación y clasificación de residuos.
- Se dispusieron puntos ecológicos en nivel central y Direcciones territoriales con el fin de realizar la separación de residuos para el reciclaje.
- Se difundió el uso de herramientas tecnológicas para compartir información.
- Se fomenta el uso de carpetas compartidas por dependencia, biblioteca interna, agenda de Outlook. usar intranet o correo electrónico para compartir información importante que no requiera de soportes impresos y evitar impresiones injustificadas.
- Se configuraron todas las impresoras de la entidad para que automáticamente impriman a doble cara y se socializo el envío de fotocopias e impresiones a doble cara.
- Se verifica constantemente que los equipos de impresoras y fotocopadoras estén en correcto funcionamiento.
- Se promulga la reutilización del papel usado por una sola cara para imprimir borradores de documentos, tomar notas, imprimir formatos que se diligenciarán en forma manual y otros formatos y documentos informativos que no tiene un valor significativo para el archivo.
- Se realiza seguimiento al consumo de papel por parte de los funcionarios mediante indicadores de consumo del recurso y de igual forma se tienen en cuenta las impresiones y fotocopias realizadas.

De esta forma se busca la conservación de los recursos naturales y un trato más amable y eficiente con el medio ambiente.

El SENA En el marco de la eficiencia administrativa, 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, integralidad y disponibilidad de la documentación, a través del aplicativo ONBASE.

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.

Como fruto del anterior trabajo, la Entidad obtuvo la inscripción y ratificación del Proyecto de Oficina sin Papel en el Banco de Éxitos de la Función Pública y fue destacada como Caso de Éxito por Hyland Software a nivel latinoamericano.

La Superintendencia de Subsidio Familiar una vez elaborado el Plan de la Estrategia de Eficiencia Administrativa y Cero Papel, se inició la implementación con la realización de las siguientes actividades:

- Conformación del equipo de trabajo para el desarrollo de esta estrategia, el cual consta del coordinador de Gestión Administrativa y Documental y su equipo de trabajo de archivo, y el líder GEL.
- Definición de la línea base que ha permitido, identificar los consumos y medir los ahorros en un espacio de tiempo al implementar esta estrategia.
- Adquisición e Implementación de escáneres e impresoras funcionales.
- Diseño de estrategias creativas e innovadoras, mediante campañas enviadas por correo electrónico, para promover buenos hábitos en cuanto a la utilización en el consumo de papel, clasificación en el manejo de los residuos y administración del Sistema de Gestión Electrónica de documentos, con el propósito de crear cultura organizacional y generar conciencia en la forma de pensar y de actuar de los usuarios.
- Adquisición e Implementación del Sistema de Gestión Electrónica de documentos - GTSS, el cual tiene como características:
  - o La herramienta abarca el ciclo de vida completo de los documentos, desde el momento en que se crea o se recibe un documento hasta el momento en que este es conservado o eliminado, con el objeto de facilitar su captura, registro, clasificación, trámite, utilización, conservación y consulta, controlando el acceso, facilitando la publicación y recuperación, así como su disposición final.
  - o Posee las medidas de seguridad necesarias, tiene en cuenta las tablas de retención documental, las políticas, la normatividad archivística vigente emanada por el Archivo General de la Nación y las normas técnicas Colombianas relacionadas. Con ello se logra tener un mayor control de la información en la entidad; contribuyendo al cumplimiento de los principios de legalidad, transparencia, autenticidad, fiabilidad, inalterabilidad y disponibilidad de la información, racionalizando el uso de recursos destinados a espacios y tecnología en los archivos y la optimización de los procesos y procedimientos.
  - o Construida sobre una herramienta BPM – Business Process Management, en la cual se sustituyen los flujos documentales en papel por soportes y medios electrónicos,

permitiendo el registro y la visualización de la trazabilidad del trámite, estableciendo ciclos de aprobación, alertas y procesos de trabajo.

- o El uso de firmas digitales certificadas para los jefes de dependencias, coordinadores, asesores del Despacho y funcionarios que generan comunicaciones externas, con el fin de brindar mayores garantías de seguridad y autenticidad ante delitos como la suplantación.
- o El uso de documentos electrónicos de archivo y formularios electrónicos que facilitan el desarrollo de las comunicaciones internas y externas.
- o Actualmente nos encontramos en la fase 4 - Manejo de los expedientes híbridos, en la cual se tienen expedientes físicos y electrónicos simultáneamente.
- o Radicación automática de correos electrónicos, con el propósito de estos hagan parte de las acciones dentro del expediente electrónico, evitando su impresión.
- o Re-inducción a los funcionarios en el uso de las buenas prácticas del Sistema GTSS y por ende en la mejor utilización del expediente electrónico, con el fin de que puedan ser preservados digitalmente y garanticen su recuperación y acceso para consulta.
- o La entidad utiliza una herramienta de colaboración que permite el uso de la mensajería instantánea, agenda electrónica y “chat”, entre otros.
- o 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.
- o Se inició el proceso de contratación del Plan de Gestión Documental y del proyecto de digitalización de los documentos correspondientes a las vigencias 2005 al 2014.
- o Se implementó a partir de julio de 2014, el sistema automatizado para la recepción, validación y cargue de los datos (SIREVAC) que deben reportar las Cajas de Compensación a la Superintendencia del Subsidio Familiar. Con este sistema se eliminó el reporte de datos en medios magnéticos y en papel, lo que ha generado un cambio radical en la eficiencia técnica y administrativa y en la oportunidad del reporte de datos.
- o En la actualidad, la totalidad de las Cajas de Compensación, se reportan sus datos financieros, estadísticos, de gestión y de cobertura vía WEB, en línea y los datos son igualmente validados de esa misma forma, de manera. De esta manera la información se genera y analiza en el muy corto plazo. Esta solución eliminó los problemas de oportunidad y calidad de la información que existían anteriormente en la entidad.
- o Como complemento a la solución anterior, se implementó un módulo de análisis y explotación de la información denominada SIGER, basado en herramientas de inteligencia de negocios. Este sistema, permite el análisis de los datos de manera eficiente y eliminó la dependencia del papel y de otras herramientas que limitaban la explotación de los datos para la toma de decisiones, instrumento que viene siendo utilizado al interior de la entidad y por usuarios externos.

## 6.2 ARTICULACIÓN NACIONAL

### 6.2.1 Comisión Colombiana del Océano

La Comisión Colombiana del Océano-CCO es un órgano intersectorial de asesoría, consulta, planificación y coordinación del Gobierno Nacional en materia de Política Nacional del Océano y de los Espacios Costeros y sus diferentes temas conexos, estratégicos, científicos, tecnológicos, económicos y ambientales relacionados con el desarrollo sostenible de los mares colombianos y

sus recursos, basándose en los avances nacionales y sectoriales referidos en el tema marítimo. En este sentido el Ministerio del Trabajo es un invitado permanentemente en la cual ha contribuido en la revisión y actualización de la Política Nacional del Océano y de los Espacios Costeros – PNOEC, en la evaluación del Plan de acción 2010 – 2014, en la actualización del Plan de Acción 2015 y en la revisión y análisis del Pacto por los Océanos.

En el Comité Nacional Interinstitucional de la Política Nacional del Océano y los Espacios Costeros (CNI-PNOEC), el Ministerio del Trabajo ha participado en la revisión y retroalimentación de temas tales como: Proyectos e iniciativas de desarrollo marítimo en el Departamento de Antioquia; Programa Regional de “Urabá: un mar de oportunidades”; el rol de la academia en el desarrollo marítimo; estrategia marítima de estado, frente a los compromisos de la seguridad integral marítima; desarrollo sostenible del Urabá; discusión del plan de acción de la política nacional del océano y los espacios costeros (PA-PNOEC) en la evaluación del Plan de Acción (2011-2014) y plan de acción extendido (2015-2016).

El Ministerio del Trabajo junto con la DIMAR, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, Sindicados como la CUT, CGT y la CTC y representantes de los gremios como la ANDI, se encuentra evaluando el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 de la Organización Internacional del Trabajo. Este convenio es un instrumento único y coherente que recoge todas las normas actualizadas contenidas en los convenios y recomendaciones internacionales sobre el trabajo marítimo vigentes, así como los principios fundamentales que figuran en otros convenios internacionales del trabajo.

### **6.3 IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

El sistema Integrado de Gestión de Calidad, es una herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo del Ministerio del Trabajo. Este sistema, también busca instituir una cultura que permita el desarrollo constante, la mejora continua de la entidad y sus procesos, así como el uso eficiente de los recursos públicos, para proporcionar productos y/o servicios que respondan a las necesidades y expectativas de los usuarios, permitiendo el fortalecimiento de la gestión institucional.

#### **Ministerio del Trabajo**

El 25 de julio del 2014, el Ministerio del Trabajo recibió la certificación de calidad bajo las normas ISO 9001:2008 y la NTC GP1000:2009 en “Formulación, adopción, implementación y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos del sector trabajo e inspección, vigilancia y control del sector laboral”, resultado de la labor iniciada en 2012.

El fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión se ha soportado entre otros en la capacitación (Calidad, Modelo Estándar de Control Interno MECI, Riesgos, Mejoramiento continuo, Gestión Ambiental, Planeación), el diseño e implementación de estrategias de comunicación y sensibilización, en la realización de auditorías internas, el monitoreo permanente a los indicadores, los riesgos (corrupción, proceso e institucionales), asistencias técnicas, los planes de mejoramiento de los 19 procesos y de las 35 direcciones territoriales, logrando con ello abarcar el nivel Central y Territorial.

Durante el 2014, se desarrolló un gestor documental, que permite a los funcionarios y contratistas del nivel central y territorial, el acceso en tiempo real a la documentación del Sistema que cuenta con 395 documentos activos.

Finalmente, el 27 de mayo de 2015 se realizó la revisión del Sistema por parte de la Alta Dirección donde se imparten lineamientos, previo a la primera visita externa de seguimiento a la certificación al sistema de calidad por parte de la firma BVQI, la cual se ha previsto para el mes de julio del 2015.

#### Servicio Nacional de Aprendizaje

Para verificar el grado de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Calidad, la Entidad solicitó el servicio de auditoría de Certificación a ICONTEC. Dicha evaluación se llevó a cabo entre el 21 de julio y el 6 de agosto de 2014 a nivel nacional, en una muestra de 19 Despachos Regionales, 53 Centros de Formación y todas las dependencias de la Dirección General. En esta auditoría se verificó el cumplimiento de los requisitos de las normas ISO 9001:2008 y NTCGP 1000:2009 en 17 procesos que la entidad tiene determinados para su gestión, con alcance a los siguientes servicios:

- Asesoría para creación de empresas.
- Asesoría para el crecimiento y escalabilidad empresarial.
- Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Formación Profesional Integral.
- Gestión para el Empleo.
- Normalización de Competencias Laborales.

El ICONTEC otorgó al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA en cumplimiento de la Norma Técnica Colombiana para la Gestión Pública - NTCGP 1000:2009 el certificado: GP – CER339688 y en cumplimiento de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001.2008 los certificados SC - CER339681 y el certificado internacional IQNet CO-SC-339681

La entidad comprometida con la promoción de buenas prácticas ambientales y la prevención de la contaminación ha estructurado bajo la norma ISO 14001:2004 el subsistema de Gestión Ambiental, a través del cual ha proporcionado elementos para mejorar el desempeño ambiental, mediante el control de los impactos ambientales de las actividades y servicios prestados por la Entidad.

En el 2014, se obtuvieron logros en las Regionales y Centros de Formación dentro de los cuales se destacan:

- Uso de fuentes de energía renovables como la eólica, solar y biomasa.
- Aprovechamiento de Residuos sólidos, en fabricación de esculturas y otros elementos.
- Participación en ferias ambientales, tales como la Feria Internacional de Medio Ambiente – FIMA
- Implementación de campañas de buenas prácticas
- Siembras de árboles
- Definición de planes de Gestión de residuos a nivel nacional

La Superintendencia del Subsidio Familiar fue certificada en las Normas ISO 9001:2008 y NTCGP 1000:2009 por la empresa certificadora BUREAU VERITAS en el año 2011, y de conformidad a las auditorías de seguimiento a las certificaciones obtenidas por la Superintendencia del Subsidio Familiar durante las vigencias 2012 y 2013 se mantuvo el otorgamiento.

La Superintendencia del Subsidio Familiar en diciembre de 2014 realizó nuevamente la auditoría de certificación la cual fue realizada por el ICONTEC en las normas NTCGP 1000:2009 e ISO 9001: 2008, otorgándole la Certificación del Sistema de Gestión en ISO 9001:2008 y NTCGP 1000:2009:

## 6.4 SISTEMA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

### 6.4.1 Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo programa y realiza visitas a los grupos de atención al ciudadano de las direcciones territoriales, capacitando y divulgando el Programa COLabora, desde el Nivel Central se visitó la Gran Mayoría de las Direcciones territoriales con las cuales se ha capacitado y divulgado el Programa Nacional de servicio al Ciudadano del Ministerio del Trabajo COLabora, mediante el cual se implementó el Sistema de Agendamiento en el Canal Presencial a Nivel Nacional (Ciudades y algunos Municipios) el cual ha permitido que el ciudadano pase de tiempos de espera en promedio de tres (3) horas a atención inmediata.

Se fortalece el grupo de atención al ciudadano mediante la orientación básica a los usuarios en los diferentes canales de atención, principalmente del canal virtual, dando respuesta de manera oportuna y efectiva las diferentes peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias realizados por los ciudadanos.

Se continúa con la prestación de los servicios de atención telefónica al ciudadano a través de un contact center y Bpo, con un promedio alrededor de 3.052 llamadas diarias, 81,000 llamadas mensuales.

El Programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Ministerio de Trabajo COLabora, cumplió con que la Entidad propendiera por estructurar de la forma más efectiva estrategias y lineamientos para lograr la atención al ciudadano bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Como es de conocimiento, una vez lanzado el Programa COLabora en el mes de Mayo de 2013, de manera inmediata aumentan los índices de atención por todos los canales, sobresaliendo el Canal Telefónico con la Estrategia Bandera del Programa, la línea telefónica de atención Laboral 120. Se diseñan, implementan y publican Protocolos de atención por todos los canales y se rediseña la Encuesta de Satisfacción o Evaluación del Servicio. Así las cosas, se hace una realidad la mejora del Proceso de gestión de Servicio a la Ciudadanía garantizándose la prestación y la creación de una cultura de servicio al ciudadano con calidad y excelencia en la Entidad. El Programa COLabora logró su objetivo de brindar mayores y mejores herramientas para orientar, informar y responder a la Ciudadanía, acercando y mejorando la relación del Ministerio con los

usuarios, fortaleciendo su presencia institucional y pudiendo los Ciudadanos acceder a la Entidad de manera ágil y oportuna.

Para el año 2014, el Programa COLabora proyectó atender 1.150.000 Ciudadanos; Esta meta se superó en un 124%, atendiendo un total de 1.421.479 Usuarios. Desde el mes de Octubre de 2014 ya se habían atendido más de un millón ciento cincuenta mil Ciudadanos.

Comparándose los meses de Diciembre de 2013 y 2014, respectivamente, se evidencia que la atención de ciudadanos creció un 50%, es decir, se orientaron 46.481 ciudadanos más que en Diciembre de 2013.

La línea de atención Laboral 120 nace 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, la cual puede ser marcada desde cualquier línea celular como medio de acceso inmediato y gratuito, evitando costos y desplazamientos a la Ciudadanía y desde la comodidad de su casa, lugar de trabajo o en lugar donde se encuentre el usuario, puede hacer consultas sobre sus derechos laborales, el 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.

Este es un servicio totalmente gratuito para todos los ciudadanos, evitando desplazarse hasta un Centro de orientación y Atención Laboral COLabora en las ciudades.

El promedio de llamadas durante los primeros ocho meses del año 2014 fue de 62.188, mientras que en los últimos cuatro meses fue de 96.062, esto debido a la implementación del Sistema de Agendamiento a Nivel Nacional y posicionamiento de la línea 120, es decir, un crecimiento del 54% en los últimos 4 meses de 2014.

Cabe señalar que en el año 2012 el promedio de llamadas era de tan sólo 5.888, es decir que el Canal telefónico creció a cierre del año 2014 un 1.631%.

A junio 30 de 2015, se han atendido más de 810.000 Ciudadanos.

#### 6.4.2 **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 en ferias de atención al ciudadano.
- Actualización de la política y el manual de Atención al Ciudadano incluyendo protocolos de atención.
- Se cuenta con 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, foros, chat semanales
- Se brinda al ciudadano información institucional y del sector solidario claro y preciso y con enfoque diferencial

Cada vigencia se fortalece 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 2014 - junio de 2015, a través de los diferentes canales de atención:

**TABLA 132 COBERTURA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO JUNIO 2014 - JUNIO DE 2015**

Medio de Consulta	Presencial	Telefónica	Correo E	Portal Web	Correo Postal	Número de ciudadanos atendidos en Ferias
Segundo semestre 2014	209	208	507	31	2	197
Primer semestre 2015	160	120	324	41	1	155

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%.

#### 6.4.3 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Para asegurar la participación ciudadana en la gestión, en temas relacionadas con la Planeación Estratégica Institucional, la construcción de normatividad, formulación de políticas, programas y proyectos, solución de problemas institucionales, el SENA ha realizado diferentes actividades en las que la ciudadanía en general participa en la construcción de la planeación a mediano y largo plazo; ejemplo de ello son los ejercicios de grupos focales en donde se han determinado requerimientos específicos para la Entidad, los cuales se toman como insumo para la elaboración del plan estratégico institucional 2014 – 2018.

Así mismo, la Entidad en cumplimiento del numeral 8, artículo 8 de la ley 1437 de 2011, publica en su portal web los proyectos de norma institucional, con el fin de recibir de la ciudadanía sus aportes para el enriquecimiento de su normatividad.

Igualmente, se presentan al Consejo Directivo Nacional y a los Consejos Regionales para su análisis y aprobación, las políticas, programas y proyectos que conciernen e impactan la gestión institucional.

Como parte de los mecanismos para mejorar la atención al Ciudadano, la Entidad elaboró el documento Protocolo de Servicio al Cliente, el cual contiene las reglas que deben ser adoptadas por los colaboradores de la Entidad para brindar información a todos los grupos de interés, acerca de sus servicios y trámites, a través de múltiples canales como: presencial, telefónico, correo postal, chat, redes sociales y correo electrónico. Así mismo construyó la Carta de Trato Digno:

Carta a la ciudadanía, donde se especifican los derechos y los medios puestos a su disposición para garantizarlos. Se encuentra publicada en la página web.

También participó en Ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano – FNCS, las cuales articula las entidades de la administración pública con el fin de acercar el estado al territorio y facilitar el acceso a los servicios, trámites, programas y campañas.

A continuación se relacionan las Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y otros, gestionadas en el periodo julio – diciembre de 2014 y enero – mayo de 2015:

**TABLA 133 PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS – JULIO 2014 – MAYO 2015**

Asuntos PQRS	Julio - Diciembre 2014		Enero - Mayo 2015	
	Radicadas	PQRS Resueltas	Radicadas	PQRS Resueltas
Petición	32.141	27.540	26.537	22.710
Queja	1.626	919	1.033	647
Reclamo	345	119	291	103
Sugerencia	406	239	212	119
Felicitación	314	65	263	103
Agradecimientos	436	86	90	8
Tutelas	843	631	821	672
Denuncias	96	33	71	35
<b>Total</b>	<b>36.207</b>	<b>29.632</b>	<b>29.318</b>	<b>24.397</b>

Fuente: SENA - Dirección de Empleo y Trabajo

#### 6.4.4 Superintendencia del Subsidio Familiar

A través de su Oficina de Protección y Atención al Usuario lidera el componente estratégico del Plan anticorrupción y Atención al Ciudadano.

La Oficina busca alternativas que permitan promocionar y desarrollar los mecanismos de participación y control ciudadano, así como de rendición de cuentas de las Cajas de Compensación Familiar, permitiendo a los usuarios el trámite de sus recomendaciones. De esta forma, la entidad adopta los mecanismos del componente estratégico del Plan Anticorrupción, para mejorar la calidad y accesibilidad de los trámites y servicios de la administración pública y satisfacer las necesidades de la ciudadanía.



La Superintendencia por medio de su Oficina de Protección al usuario cubre atención e interacción con el ciudadano a través de los siguientes canales:

Aplicativo PQRSF radicación a través del Portal Corporativo [www.ssf.gov.co](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 PQRSF

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 PQRSF

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 PQRSF

TABLA 134 PERSONAS ATENDIDAS POR LOS DIFERENTES CANALES

Canales de Atención	Vigencia 2014			Vigencia 2015			II Semestre 2014 hasta Abril 2015	
	III TRIM	IV TRIM	TOTAL	I TRIM	ABRIL	MAYO		TOTAL
Aplicativo PQRSF	1.312	1.165	2.494	1.255	409	406	1.664	4.158
Atención Personalizada	332	107	439	48	13	10	61	500
Atención Telefónica	938	1.144	2.082	224	155	8	379	2.461
Chat	327	542	869	266	134	213	400	1.269
<b>Total</b>	<b>2.909</b>	<b>2.958</b>	<b>5.876</b>	<b>1.793</b>	<b>711</b>	<b>637</b>	<b>2.504</b>	<b>8.380</b>

Fuente: Información suministrada por la Oficina de Protección al Usuario 2015 - 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 es atendida en las instalaciones de la entidad, de igual forma la encuesta de medición de satisfacción a la ciudadanía atendida a través de las ferias y/o eventos.

a) Julio-Diciembre 2014

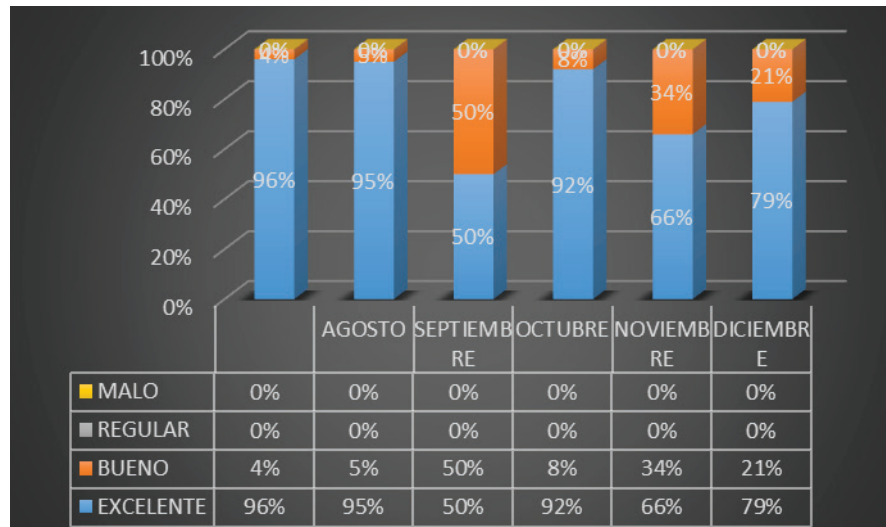
**TABLA 135 CALIFICACIÓN DE LA ATENCIÓN**

	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>
Julio	96%	4%	0%	0%
Agosto	95%	5%	0%	0%
Septiembre	50%	50%	0%	0%
Octubre	92%	8%	0%	0%
Noviembre	66%	34%	0%	0%
Diciembre	79%	21%	0%	0%

**TABLA 136 ATENCIÓN PERSONALIZADA**

<b>Atención Personalizada</b>		
Enero de 2014	13	10%
Febrero de 2014	14	10%
Marzo de 2014	14	10%
Abril de 2014	14	10%
Mayo de 2014	7	5%
Junio de 2014	10	7%
Julio de 2014	23	17%
Agosto de 2014	12	9%
Septiembre de 2014	4	3%
Octubre de 2014	12	9%
Noviembre de 2014	7	5%
Diciembre de 2014	6	4%
<b>Total Atendidas</b>	<b>136</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO 45 ATENCIÓN POR TIPO DE ATENCIÓN

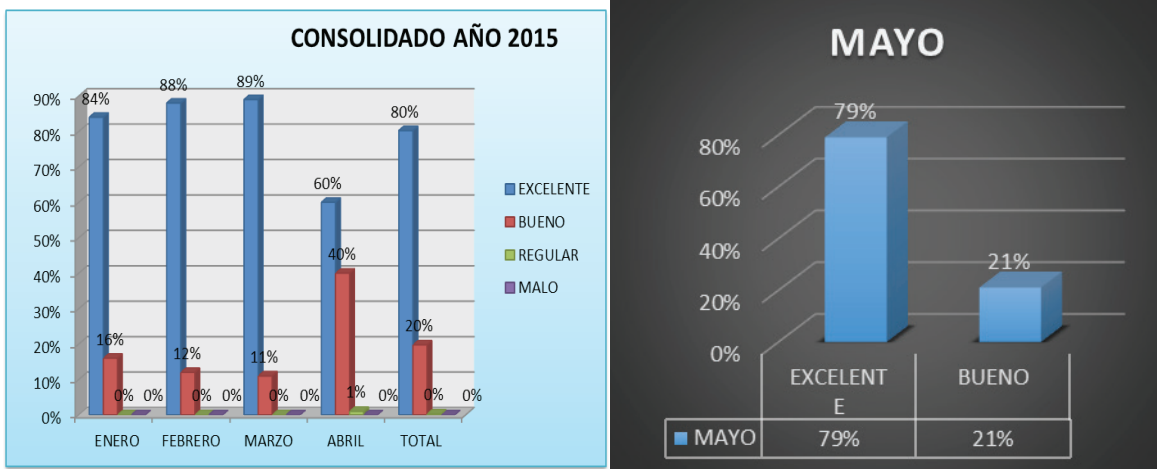


b) Enero-abril 2015

TABLA 137 CALIFICACIÓN DE LA ATENCIÓN

	Excelente	Bueno	Regular	Malo
Enero	84%	16%	0%	0%
Febrero	88%	12%	0%	0%
Marzo	89%	11%	0%	0%
Abril	60%	40%	1%	0%
Mayo	79%	21%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

GRÁFICO 46 ATENCIÓN POR TIPO DE ATENCIÓN



Adicionalmente, en la Gran Jornada de oportunidades que se llevó a cabo el día viernes 22 de Mayo de 2015, en la plaza de Bolívar – Bogotá organizada por la Presidencia de la República, Ministerio de trabajo y Servicio Público de Empleo, se atendieron 259 ciudadanos brindándoles la información respecto al sistema de Subsidio Familiar.

La entidad tuvo participación en las Ferias de Atención al Ciudadano programadas por el DNP, ASOCAJAS y FENALCO, como se observa en la siguiente tabla:

TABLA 138 PARTICIPACIÓN EN FERIAS Y EVENTOS 2014

Tipo de Evento	Lugar
<b>DNP - Ferias Nacionales de Atención al Ciudadano</b>	26 de julio: Yopal – Casanare
	06 de septiembre: Caucasia – Antioquia
	18 de octubre: Puerto Asís – Putumayo
	29 de noviembre: Riohacha – Guajira
<b>FENALCO</b>	10,11 y 12 septiembre en la ciudad de Ibagué "Congreso Nacional de Comerciantes"
	22,23 y 24 octubre en la ciudad de Cartagena "Góndola"
<b>ASOCAJAS</b>	30 Y 31 Octubre en Cartagena. "XXVI Congreso Nacional de la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar, ASOCAJAS"

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar

La participación en estas Ferias y/o Eventos consiste en llegar a los sectores con población más vulnerable, ofreciendo los beneficios institucionales y dando a conocer los derechos y deberes de los afiliados a las Cajas de Compensación Familiar, adicionalmente se participa en eventos cuya finalidad 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.

En la presente vigencia la Oficina de Protección al Usuario ha participado las Ferias organizadas por el Departamento de Planeación Nacional DNP y el Ministerio de Trabajo así:

- Primera feria de Atención al ciudadano DNP, se llevó cabo el 25 de abril en la ciudad de Turbo - Antioquia.
- Evento "Marco del Consejo Regional Presidencial - Regional Centro Sur 2", llevado a cabo en la ciudad de Pitalito - Huila, el día 11 de marzo de 2015 realizado por El Ministerio de Trabajo.
- Presentación regional de los BEPS beneficios económicos periódicos - COLPENSIONES, que se llevó a cabo los días 23 y 24 de abril en la ciudad de Cali - Valle del Cauca.
- "Gran Jornada de oportunidades" que se llevó a cabo el día viernes 22 de Mayo de 2015, en la plaza de Bolívar – Bogotá. Organizado por la Presidencia de la República, Ministerio de trabajo, Servicio Público de Empleo.
- Segunda Feria Atención al ciudadano DNP se llevó a cabo los días 29 y 30 de mayo en la ciudad de Pitalito - Huila.

#### 6.4.5 COLPENSIONES

En el marco del proceso de reestructuración de la entidad, se creó la Gerencia de PQRS ubicada dentro del esquema organizacional como parte de la Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano, cuyo objetivo principal es la atención de las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias interpuestas por los ciudadanos con oportunidad y calidad.

Durante el último año se llevó a cabo el proceso de selección de personal de la Gerencia y se han diseñado estrategias estructurales y coyunturales que han permitido mejorar los niveles de oportunidad en la respuesta a las solicitudes y en general el servicio a los ciudadanos, dentro de las cuales se encuentra un plan de normalización de PQRS implementado en conjunto con las áreas técnicas de la entidad el cual incluye la evacuación de casos y mejoramiento de estándares de calidad en la respuesta través del ajuste de la capacidad operativa, medidas de seguimiento a la gestión como el diseño de una metodología para la Identificación y análisis de las PQRS, el ajuste de la matriz de tipologías de PQRS y la matriz de registro de eventos, capacitaciones dirigidas al personal de los puntos de atención a través de las cuales se fortalecieron las competencias de los funcionarios con lo cual se ha logrado reforzar los conocimientos y las habilidades de los funcionarios para su correcta atención, clasificación y respuesta a las PQRS y la generación de herramientas de control a las áreas técnicas.

**TABLA 139 ACUMULADO DE PQRS RADICADOS EN COLPENSIONES - SEGMENTACIÓN CIUDADANO CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2015**

Mes	Ciudadanos afiliados	Solicitantes	Aportantes	Apoderados	Otros - sin registro	Subtotal	PQRS con varios sub-procesos	Total
<b>mar-15</b>								
Cantidad de ciudadanos	837.300	2.769	450	23	11.245	851.787	0	<b>851.787</b>
Cantidad de radicados	1.137.305	3.353	582	30	12.592	1.153.862	27.591	<b>1.181.453</b>
<b>abr-15</b>								
Cantidad de ciudadanos	857.227	2.823	452	23	11.609	872.134	0	<b>872.134</b>
Cantidad de radicados	1.171.675	3.432	584	32	12.962	1.188.685	28.387	<b>1.217.072</b>
<b>may-15</b>								
Cantidad de ciudadanos	877.874	2.880	452	23	11.865	893.094	0	<b>893.094</b>
Cantidad de radicados	1.205.143	3.511	584	33	13.239	1.222.510	29.287	<b>1.251.797</b>
<b>jun-15</b>								
Cantidad de ciudadanos	900.727	2.959	453	23	12.203	916.365	0	<b>916.365</b>
<b>Cantidad de radicados</b>	<b>1.237.076</b>	<b>3.578</b>	<b>585</b>	<b>33</b>	<b>13.582</b>	<b>1.254.854</b>	<b>30.167</b>	<b>1.285.021</b>

Fuente: Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano, Colpensiones

En consideración a lo expuesto en el cuadro anterior, Colpensiones ha resuelto el 97% de las PQRS recibidas desde su entrada en operación, manteniendo en el último año de manera sostenida niveles de respuesta superiores a los de radicación. A continuación se registra el acumulado recibido y resuelto por área, reportando las Gerencias con mayor volumetría:

TABLA 140 ACUMULADO DE PQRS RECIBIDAS Y RESUELTAS EN COLPENSIONES

Áreas	Total Recibidas	PQRS resueltas
<b>VP. Beneficios y prestaciones</b>		
Medicina laboral	8.890	7.362
Nómina	75.762	69.037
Reconocimiento	240.813	232.918
<b>Total VP. Beneficios y Prestaciones</b>	<b>325.465</b>	<b>309.317</b>
<b>VP. Jurídica</b>		
Defensa Judicial	111.911	104.314
Doctrina	2.845	2.830
Secretaría General	75	55
<b>Total VP. Jurídica</b>	<b>114.831</b>	<b>107.199</b>
<b>VP. Administrativa</b>		
Gestión documental	61.892	59.857
<b>Total VP. Administrativa</b>	<b>61.892</b>	<b>59.857</b>
<b>VP. Operaciones y Tecnología</b>		
Operaciones	57.429	52.535
<b>Total VP. Operaciones y Tecnología</b>	<b>57.429</b>	<b>52.535</b>
<b>VP. Servicio al ciudadano</b>		
Atención al afiliado	28.350	28.335
Servicio al ciudadano	632.762	631.128

Áreas	Total Recibidas	PQRS resueltas
Red y canales alternos	646	631
<b>Total VP. Servicio al Ciudadano</b>	<b>661.758</b>	<b>660.094</b>
<b>VP. Finanzas e inversiones</b>		
<b>Aportes y recaudo</b>	50.757	47.739
Cobro	1.420	1359
Ingresos y egresos	8.018	7.294
<b>Total VP. Finanzas e Inversiones</b>	<b>60.195</b>	<b>56.392</b>
<b>VP. Comercial</b>		
Gestión Comercial	2.793	2.782
<b>Total VP. Comercial</b>	<b>2.793</b>	<b>2.782</b>
<b>VP. Planeación y riesgos</b>		
<b>Total</b>	<b>1.285.021</b>	<b>1.248.806</b>

Fuente: Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano, Colpensiones - gestión mes Junio de 2015

Adicionalmente, como parte de las acciones implementadas por la entidad, tendiente a mejorar el servicio al ciudadano, se desarrolló un proyecto de estrategia digital consistente en la implementación del formulario electrónico para la radicación de PQRS de ciudadanos afiliados, no afiliados y pensionados cuyo paso a producción se estima para la segunda semana de Julio del presente año.

Documentación del SAC: El Manual SAC de la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES, se encuentra publicado oficialmente en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad. No obstante, actualmente se encuentra en revisión y actualización, ya que algunos procesos de PQRS han variado y evolucionado y adicionalmente se está incluyendo al programa de Beneficios Económicos Periódicos BEPS, para que dentro de las políticas y elementos del sistema, dicho programa esté plenamente cubierto.

De igual manera, en trabajo conjunto con el equipo de la Gerencia de Riesgos, se está desarrollando la revisión y actualización de la Matriz de Riesgo Operativo de la Gerencia Nacional de Servicio al Ciudadano, haciendo especial énfasis en la identificación de los eventos que afecten la adecuada atención al consumidor financiero, sus controles y planes de mejoramiento. La mencionada Matriz es insumo fundamental para el SAC y sus acciones de cara a asegurar un clima de protección y respecto por el ciudadano.



Capacitación y Formación: Se mencionan a continuación las iniciativas y programas que se llevan a cabo en la entidad para mantener capacitados y actualizados a los funcionarios de Colpensiones:

- SAC en Inducción Corporativa: Desde finales del año 2014 y con especial énfasis durante el 2015, Colpensiones incluye un espacio importante dentro del Programa de Inducción Corporativa, lo cual permite ejecutar la socialización al personal nuevo sobre el Sistema de Atención al Consumidor Financiero y sensibilizar a dicho personal sobre la importancia de la cultura del servicio y la creación de ambientes de protección y respeto por los mismos, como se presenta en el cuadro siguiente para lo corrido del año 2015:

**TABLA 141 RELACIÓN DE SAC EN CAPACITACIÓN FUNCIONARIOS**

TEMA CAPACITACIÓN	MODALIDAD	FORMADORES	NÚMERO ASISTENTES Trabajadores Oficiales	NÚMERO ASISTENTES Trabajadores en Mision
Inducción Corporativa	Presencial	Internos	144	289

Fuente. Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano

- Sistema de Apoyo Virtual Integral y de Aprendizaje SAVIA: Corresponde a los programas de capacitación virtual que se dictan a través de nuestro portal Educativo para los funcionarios de la Administradora Colombiana de Pensiones, a través del cual se han dictado los siguientes programas:

**TABLA 142 RELACIÓN DE CAPACITACIONES VIRTUALES**

Programa	Funcionarios Capacitados
Sistema de Administración del Riesgo Operativo SARO	1.610
Beneficios Económicos Periódicos BEPS	583

Fuente. Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano

Por otra parte, en la actualidad se encuentra en desarrollo la construcción e implementación de un curso virtual enfocado en todo el Sistema General de Pensiones, con una duración aproximada de 40 horas, el cual ha contado con el apoyo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS y tiene como fecha tentativa de lanzamiento el mes de agosto de 2015. El objetivo principal es que los funcionarios de Colpensiones de todos los niveles y áreas cuenten con la información necesaria para brindar una asesoría básica a los ciudadanos que lo requieran; Además, asegurar que nuestros funcionarios manejan información homogénea sobre el tema.

Educación Financiera: Estrategia de Educación para el Ahorro y la Pensión. Partiendo del desconocimiento y desinformación generalizados de la población colombiana sobre temas básicos de economía y finanzas, lo cual limita la capacidad de los ciudadanos para tomar decisiones fundamentadas y consistentes, la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones se encuentra desarrollando una estrategia institucional de Educación para el Ahorro y la Pensión, con el objetivo de impactar en los diferentes grupos de interés, para que adopten una cultura de ahorro a lo largo de su vida, que les permita disfrutar de una vejez protegida y tranquila.

La mencionada estrategia se integra perfectamente al Sistema de Atención al Consumidor Financiero, tal como se muestra a continuación:

GRÁFICO 47 ESTRATEGIA DE EDUCACIÓN PARA EL AHORRO Y LA PENSIÓN



Dentro del programa se han desarrollado cartillas y boletines informativos tanto físicos como virtuales. Así mismo, se construyó el Portal Virtual de Edupensión con toda la información que requieren los ciudadanos en las diferentes etapas de su vida.

Adicionalmente, en el mes de Mayo se realizó el primer curso virtual de Pre pensionados a 1.000 ciudadanos, se inició el segundo el pasado 4 de Junio de 2015 con otros 1.000 y se realizará el tercero en Julio a igual número de ciudadanos. Colpensiones de igual manera ha continuado con los programas presenciales de educación a los ciudadanos a través de diferentes tipos de eventos a nivel nacional.

A continuación las cifras de los mencionados programas:

Estrategia Comercial: Colpensiones continúa con la estrategia de acompañamiento en el tema de Historia Laboral – HL- a entidades públicas y empresas privadas. Para lograr el objetivo, se dictan talleres de historia laboral y se realizan asesorías personalizadas a los prepensionados, con el fin de corregir los errores presentados en sus HL, facilitando el proceso de reconocimiento de las prestaciones económicas.

**TABLA 143 ACOMPAÑAMIENTO EN HISTORIA LABORAL**

Programa Ejecutado	II Semestre de 2014	Enero de 2015	Febrero de 2015	Marzo de 2015	Abril de 2015	Mayo de 2015	Total
Talleres de Historia Laboral	1.027	50	176	182	258	258	1.951
Asistentes Talleres HL	16.989	754	2153	2.355	3.635	3.628	29.514
Asesorías Afiliados HL	6.750	313	1058	922	1.110	1.165	11.318
Talleres de Régimen de Prima Media	--	115	309	342	425	411	1.602
Asistentes Talleres de RPM	--	2.005	4.820	6.025	6.871	7.211	26.932

Fuente. Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano

Campañas de Educación y Comunicación al Ciudadano: Los diferentes programas ejecutados por Colpensiones a nivel nacional, buscan asesorar, informar, orientar y educar con el propósito de que el ciudadano además de conocer los conceptos claves referentes al Sistema General de Pensiones y los Beps, adquieran los conocimientos necesarios que le permitan radicar sus trámites rápida, fácilmente y sin ayuda de tramitadores. A la fecha se han atendido aproximadamente 36.630 ciudadanos como se muestra en el siguiente cuadro:

**TABLA 144 RELACIÓN DE JORNADAS REALIZADAS DE EDUCACIÓN AL CIUDADANO TOTAL 2015**

Programa Ejecutado	Charlas y Jornadas Realizadas	Número de Asistentes
Adulto Mayor	1	32
Agremiaciones	73	2.864
Atención Itinerante	38	3.507
Beneficio Económicos Periódicos Beps	104	13.110
Campaña Conductores Servicio Público Taxistas	14	447
Eventos de Seguridad Social	51	8.432

Grupos de Interés	3	480
Madres Comunitarias	5	320
Pre-Pensionados	204	5.541
Taller de Historia Laboral	12	416
Universidades	16	1.481
<b>Total</b>	<b>521</b>	<b>36.630</b>

Fuente. Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano

## 6.5 SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS

Se construyó el aplicativo del plan de adquisiciones de bienes y servicios del ministerio del trabajo de acuerdo a la guía y codificación de bienes y servicios dispuestos por Colombia Compra Eficiente.

También se construyó el sistema PENSSISTER el cual sirve para gestionar las carpetas de los petitionarios de pensión por convenios con otros países, haciendo seguimiento de los documentos recibidos y los tramites que se aplican a cada uno, hasta que se emite el documento de viabilidad pensional o no a COLPENSIONES

Igualmente, se colocó en funcionamiento en el Ministerio el sistema de información para la oficina de control interno disciplinario - CID.

Se elaboraron e implementaron lineamientos y políticas tecnológicas para el Ministerio del Trabajo y el sector trabajo en los aspectos de desarrollo de software, líneas generales de proyectos de TIC, bases de datos, interoperabilidad y administración de actualizaciones, seguridad de la información, entre otros.

Asimismo, se garantizó el funcionamiento del trámite en línea de empresas de servicios temporales y de autorización de trabajo para menores de edad.

Se implementó un piloto de Intranet institucional desarrollado al interior de la entidad

### 6.5.1 Herramientas Estadísticas

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en desarrollo de los objetivos del Plan Estratégico Institucional y en cumplimiento de las obligaciones asumidas en el CONPES 3639 del 01 de febrero de 2010, "Política de Desarrollo Empresarial para el Sector de la Economía Solidaria", el cual establece como lineamiento para profundizar la política de desarrollo empresarial para el sector de la Economía Solidaria, el fortalecimiento del suministro

de información y estadísticas del sector y recomienda “Solicitar al DANSOCIAL en coordinación con el DNP y el DANE, consolidar una estrategia que conduzca al diseño y levantamiento de información estadística, evaluando la pertinencia de elaborar nuevos instrumentos de medición o de utilizar los que se encuentran disponibles en el DANE para cubrir las demandas de información de los agentes públicos y privados”.

Bajo este contexto, la Unidad implementó el Plan Estadístico Institucional, y el modelo operativo para recolección y consolidación del manejo de indicadores. Las operaciones estadísticas y el procesamiento de la estadística descriptiva e inferencial para consolidar información estadística, en la página web institucional se encuentran las estadísticas del sector actualizadas mensualmente.

Adicionalmente, la Unidad suscribió un convenio con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE, para evaluar la calidad del proceso estadístico y certificar la operación estadística “Registro de Entidades Sin Ánimo de Lucro –ESALES”, como resultado de esta evaluación se estableció un Plan de Mejoramiento, el cual ya se encuentra en etapa de implementación.

#### 6.5.2 **Sistemas de información**

El Ministerio del Trabajo adquirió la infraestructura hardware y software necesaria para soportar las labores de las distintas dependencias.

Se completó el desarrollo del aplicativo del plan de adquisiciones de bienes y servicios del ministerio del trabajo de acuerdo a las guías y codificación de bienes y servicios dispuesta por Colombia compra eficiente, implementar el PAC, así como para la implementación de nuevas funcionalidades en dicho sistema.

Se asesoró y apoyó el desarrollo de iniciativas tecnológicas con carácter de innovación, asimismo.

Se elaboraron e implementaron lineamientos y políticas tecnológicas para el Ministerio del Trabajo y el sector trabajo en los aspectos de desarrollo de software, líneas generales de proyectos de TIC, bases de datos, interoperabilidad y administración de actualizaciones, seguridad de la información, entre otros, para estructurar el crecimiento en tecnología del Ministerio y del sector Trabajo con base en el Plan Estratégico de TIC.

Se construyó el sistema PENSSISTER el cual sirve para gestionar las carpetas de los petitionarios de pensión por convenios con otros países, haciendo seguimiento de los documentos recibidos y los tramites que se aplican a cada uno, hasta que se emite el documento de viabilidad pensional o no a COLPENSIONES

Igualmente, se colocó en funcionamiento en el Ministerio el sistema de información para la oficina de control interno disciplinario - CID.

Se garantizó el funcionamiento del trámite en línea de empresas de servicios temporales y de autorización de trabajo para menores de edad. Se implementó un piloto de Intranet institucional desarrollado al interior de la entidad.

Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias en el Banco de Proyectos en el primer semestre de 2015, adelantó una convocatoria interna para la formulación de nuevos proyectos de inversión a financiarse con recursos del PGN con el propósito de incrementar sus capacidades institucionales en la gestión basada en proyectos; como producto se formuló un nuevo proyecto de inversión para la vigencia 2016, el cual tiene la viabilidad técnica del Ministerio del Trabajo y del DNP.

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.

### 6.5.3 Desarrollos del Sector

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a 31 de diciembre alcanzó el 100% de implementación del Sistema Integrado de Gestión de Organizaciones Solidarias – SIGOS- logrando certificarse en las normas NTCGP1000:2009 y en la ISO 9001-2008.

Adicionalmente, la Entidad actualizó una herramienta tecnológica compuesta por diez módulos funcionales entre los cuales se cuenta: planeación estratégica, gestión documental, mejoramiento continuo, indicadores, riesgos, clientes y proveedores y auditorías, entre otros, con este aplicativo se centraliza toda la información del SIGOS y así se facilita la administración del sistema.

La Superintendencia de Subsidio Familiar durante el período de junio 2014 a junio 2015, La Superintendencia continuó desarrollando el proyecto MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA SSF PARA EFECTUAR LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL HACIA LOS ENTES VIGILADOS A NIVEL NACIONAL” y como resultado se alcanzaron avances importantes en cada uno de sus componentes.

Entre los avances más significativos, se pueden destacar los siguientes:

1. Contar con un marco adecuado de gobernabilidad de la función tecnológica

Se desarrolló la conceptualización y un plan de gestión de seguridad de la información (PGSI). Como resultado, se elaboraron las políticas, normas, procedimientos y controles necesarios para minimizar los riesgos tecnológicos de la entidad y se garantiza así un mayor nivel de seguridad de la información que debe gestionar la entidad. Este plan es imprescindible para solucionar las deficiencias de seguridad en algunos procesos y para dar cumplimiento a requerimientos de los organismos de vigilancia y control sobre el tema.

En la actualidad se está desarrollando el proceso contractual para la divulgación y puesta en marcha de los controles ya identificados.

Se realizó y adjudicó un proceso contractual para la conceptualización y desarrollo de estándares de gobernabilidad de TIC de la Superintendencia del Subsidio Familiar, que complementen el componente del plan estratégico de sistemas de información. Se desarrollarán tres dominios de

la gestión tecnológica así:

- Gestión de Proyectos de TI
- Gestión de Terceros
- Gestión de Servicios de TI

Con el desarrollo de estos dominios se avanza significativamente en la formalización de los procesos tecnológicos de la entidad e igualmente se aplican las mejores prácticas en la gestión de TICs y se da cumplimiento a las recomendaciones de los organismos de vigilancia y control.

2. Desarrollar y mejorar las soluciones de software que apoyen efectiva y eficientemente la labor de IVC de la superintendencia de subsidio familiar:

Se implementó a partir de julio de 2014, el sistema automatizado para la recepción, validación y cargue de los datos (SIREVAC) que deben reportar las Cajas de Compensación a la Superintendencia del Subsidio Familiar. Con este sistema se eliminó el reporte de datos en medios magnéticos y en papel, lo que ha generado un cambio radical en la eficiencia técnica y administrativa y en la oportunidad del reporte de datos.

En la actualidad, la totalidad de las Cajas de Compensación, reportan sus datos financieros, estadísticos, de gestión y de cobertura, vía WEB, y los datos son igualmente validados de esa misma forma. De esta manera la información se genera y analiza en el muy corto plazo. Esta solución eliminó los problemas de oportunidad y calidad de la información que existían anteriormente en la entidad.

Como complemento a la solución anterior, se implementó un módulo de análisis y explotación de la información denominada SIGER, basado en herramientas de inteligencia de negocios. Este sistema, permite el análisis de los datos de manera eficiente y eliminó la dependencia del papel y de otras herramientas que limitaban la explotación de los datos para la toma de decisiones, instrumento que viene siendo utilizado al interior de la entidad y por usuarios externos. Este módulo incluye la elaboración e implementación de una solución de inteligencia de negocios para el procesamiento y análisis de los datos reportados por los vigilados. Se contrató el desarrollo e implantación de una solución de 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.

Este sistema se encuentra en operación y genera beneficios como:

- Oportunidad en el análisis de la calidad de los datos enviados por los vigilados y retroalimentación inmediata
- Análisis histórico y proyección de los datos de una manera fácil y confiable
- Generación de información para todos los niveles de la organización de acuerdo con su competencia

Se llevó a cabo la adquisición e Implementación del Sistema de Gestión Electrónica de documentos denominado, Sistema de Trámites y Servicios - GTSS, el cual tiene como características:

- Abarcar el ciclo de vida completo de los documentos, desde el momento en que se crea o se recibe un documento hasta el momento en que este es conservado o eliminado, con el objeto de facilitar su captura, registro, clasificación, trámite, utilización, conservación y consulta, controlando el acceso, facilitando la publicación y recuperación, así como su disposición final.
- Posee las medidas de seguridad necesarias, tiene en cuenta las tablas de retención documental, las políticas, la normatividad archivística vigente emanada por el Archivo General de la Nación y las normas técnicas Colombianas relacionadas. Con ello se logra tener un mayor control de la información en la entidad; contribuyendo al cumplimiento de los principios de legalidad, transparencia, autenticidad, fiabilidad, inalterabilidad y disponibilidad de la información, racionalizando el uso de recursos destinados a espacios y tecnología en los archivos y la optimización de los procesos y procedimientos.
- Construida sobre una herramienta Business Process Management - BPM, en la cual se sustituyen los flujos documentales en papel por soportes y medios electrónicos, permitiendo el registro y la visualización de la trazabilidad del trámite, estableciendo ciclos de aprobación, alertas y procesos de trabajo.
- El uso de firmas digitales certificadas para los jefes de dependencias, coordinadores, asesores del Despacho y funcionarios que generan comunicaciones externas, con el fin de brindar mayores garantías de seguridad y autenticidad ante delitos como la suplantación.
- El uso de documentos electrónicos de archivo y formularios electrónicos que facilitan el desarrollo de las comunicaciones internas y externas.
- Actualmente nos encontramos en la fase 4 - Manejo de los expedientes híbridos, en la cual se tienen expedientes físicos y electrónicos simultáneamente.
- Radicación automática de correos electrónicos, con el propósito de estos hagan parte de las acciones dentro del expediente electrónico, evitando su impresión.
- Re-inducción a los funcionarios en el uso de las buenas prácticas del Sistema GTSS y por ende en la mejor utilización del expediente electrónico, con el fin de que puedan ser preservados digitalmente y garanticen su recuperación y acceso para consulta.

3. Contar con una infraestructura tecnológica robusta, confiable y segura en la cual se soporte efectivamente el sistema de información de la superintendencia:

Concurrentemente con la implementación de procesos de gobernabilidad de la función tecnológica y con el desarrollo de módulos del sistema de información, se avanzó de manera importante en el fortalecimiento de la infraestructura computacional y de comunicaciones así:

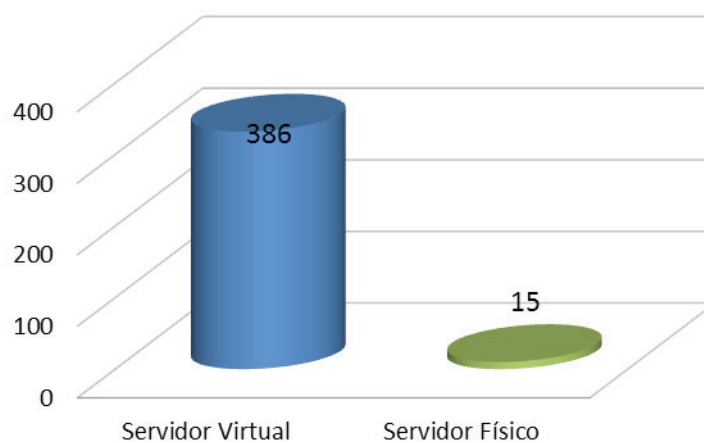
- Adquisición de equipos de cómputo y otro tipo de hardware: Se fortaleció la capacidad de cómputo central con la adquisición de servidores y se ejecutó un proceso contractual para la adquisición de mayor capacidad de almacenamiento y de herramientas para la realización de copias de respaldo bajo un esquema más rápido y seguro.
- 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 realizó la contratación de un DATACENTER externo. 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.



COLPENSIONES en cuanto a su Infraestructura Tecnológica, entró en la fase de operación de los nuevos centros de datos la cual está enmarcada, por un lado, en ofrecer los servicios tecnológicos que permitan cubrir las necesidades de procesamiento de información que actualmente demandan los procesos misionales de la entidad; y, por otro lado, en garantizar actualizaciones en las plataformas de alto desempeño que permitan crecer ágilmente para responder a las necesidades del negocio.

En el siguiente gráfico se presenta la cantidad de servidores existentes en el centro de datos al cierre del mes de junio de 2015

GRÁFICO 48 CANTIDAD DE SERVIDORES EN CENTRO DE DATOS



Fuente. Vicepresidencia de Operaciones y Tecnología

Se realizó la prueba de DRP (Disaster Recovery Plan) involucrando todos los procesos críticos de la entidad. El objetivo de la prueba era verificar la capacidad actual de recuperación de los sistemas de información, utilizando la infraestructura del Centro de Datos Alterno (CDA). El resultado de la prueba fue exitoso, puesto que el objetivo de la misma fue cumplido al probar satisfactoriamente el adecuado funcionamiento de los aplicativos y de los servicios de Tecnologías de información que soportan los procesos más críticos de la entidad

Se desarrollaron nuevas implementaciones en la plataforma tecnológica del centro de datos las cuales estuvieron orientadas al aprovisionamiento de los ambientes de cómputo necesarios para desarrollar diversos procesos de producción (Procesamiento masivo de extractos de Historia Laboral, generación de archivos de recaudo recibidos durante el año 2014 de los aportantes, y soporte al proyecto de Tablas de Retención Documental).

Se continúa con la optimización a nivel de objetos de base de datos y códigos de aplicaciones, con el fin de mejorar el rendimiento de los sistemas de información. Del mismo modo, se sigue con el plan de actualización de versiones de los sistemas manejadores de bases de datos en ambientes de pruebas para su posterior implementación en producción.

Se siguen efectuando actividades orientadas al desarrollo del plan de monitoreo cuyo objetivo

es revisar proactivamente el estado de salud de los componentes y servicios de la plataforma tecnológica. Colpensiones ha desarrollado el afinamiento de la gestión de alertas de la plataforma tecnológica a través de la verificación de dichas alertas en la herramienta de monitoreo *IBM Tivoli Monitoring*. Esta actividad ha hecho posible la identificación de forma oportuna de las alertas, permitiendo en particular reducir los incidentes asociados a la capacidad de la plataforma tecnológica monitoreada. En general, las alertas diarias y oportunas le permiten a Colpensiones tomar acciones preventivas sobre posibles fallas de los sistemas, por capacidad, desempeño o disponibilidad.

En desarrollo de las actividades misionales alineadas para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la entidad, Colpensiones continuó con el desarrollo del plan de fortalecimiento de la plataforma tecnológica, con el fin de asegurar su disponibilidad y capacidad, y así mejorar la prestación de los servicios. Las principales actividades realizadas estuvieron orientadas a:

- Mejora en los niveles de capacidad y disponibilidad de la infraestructura tecnológica de procesamiento, que ha mejorado la productividad de los procesos de negocio de la siguiente forma:
  - o Reducción de los tiempos de procesamiento de procesos críticos de negocio (Recaudo Pila 10 horas → 6 horas).
  - o Mayor capacidad de procesamiento de información, lo que ha permitido poner al día procesos críticos de negocio (reimputación) y adelantar procesos de depuración de la información de los afiliados de forma rápida y oportuna.
  - o Mayor disponibilidad de la infraestructura tecnológica para soportar los procesos misionales de la entidad.
- Mejora del sistema monitoreo de la plataforma tecnológica, permitiendo evaluar el rendimiento y disponibilidad de los componentes de la infraestructura de TI asociada a los servicios críticos de la entidad. Actualmente se están monitoreando los componentes de la plataforma a nivel de infraestructura base, red, capa de aplicaciones y capa de base de datos, supervisando recursos como memoria, CPU, almacenamiento, conexiones concurrentes, latencia, transacciones de entrada y salida, tráfico y otras variables del sistema, lo cual permite detectar automáticamente eventos y actuar de manera proactiva.
- Atendiendo a la necesidad de Colpensiones de contar con un excelente desempeño del servicio de escritorios y aplicaciones virtualizadas, se realizó la migración del servicio a un nuevo Centro de Datos, contando así con mayores capacidades y mejorando la productividad y experiencia de los usuarios.

#### *Generación masiva de extractos de Historia Laboral.*

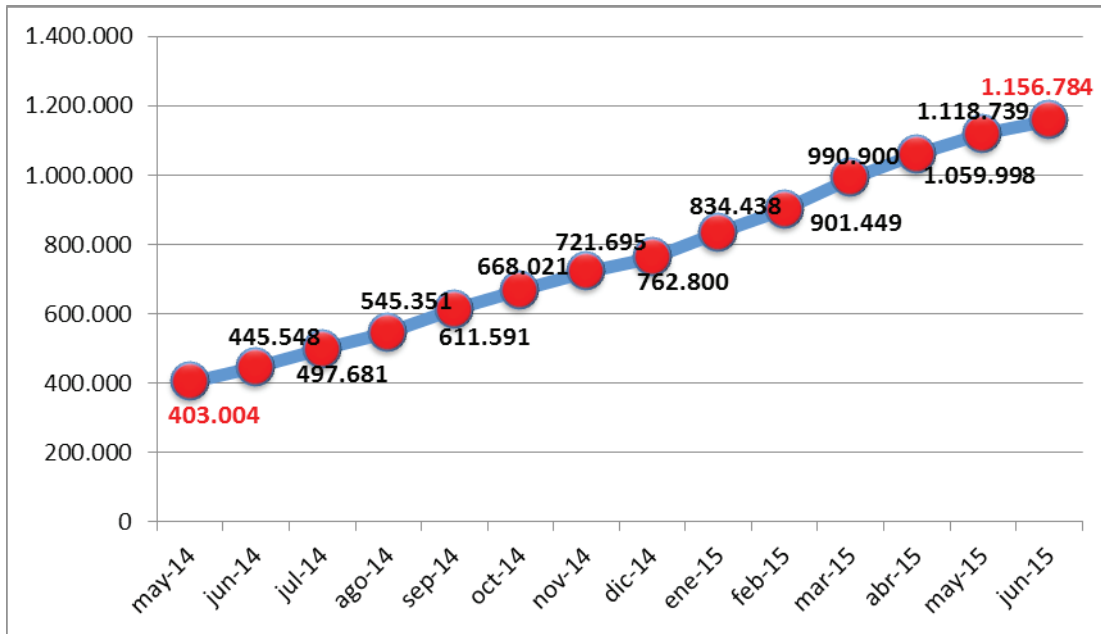
Se generaron de forma masiva más de 2.6 millones de historias laborales a los afiliados cotizantes, dando cumplimiento a la normatividad correspondiente, de las cuales se enviaron 1.801.884 extractos con un porcentaje de devolución del 21%. Esta labor es el punto de partida para que los afiliados puedan realizar las verificaciones correspondientes y solicitar oportunamente las correcciones, para las cuales se tienen habilitados diversos canales entre los cuales se encuentran el portal web y los canales presenciales.

La Unidad Administrativa Especial De Servicio Público De Empleo en cuanto a sus avances del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, REDEMPLEO, se cuenta con los siguientes avances: Se estabilizó la plataforma de gestión y Colocación de empleo REDEMPLEO que está disponible para todos los ciudadanos y empleadores que buscan u ofrecen empleo respectivamente, así como para las Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar y de los Entes Territoriales, logrando pasar de 403.004 a 1.156.784 ciudadanos y 11.805 a 51.439 empleadores registrados en el SPE correspondientes a incrementos en ciudadanos y empresarios registrados del 287% y 436% respectivamente.

En los diferentes servicios complementarios a REDEMPLEO, se cuenta con los siguientes avances:

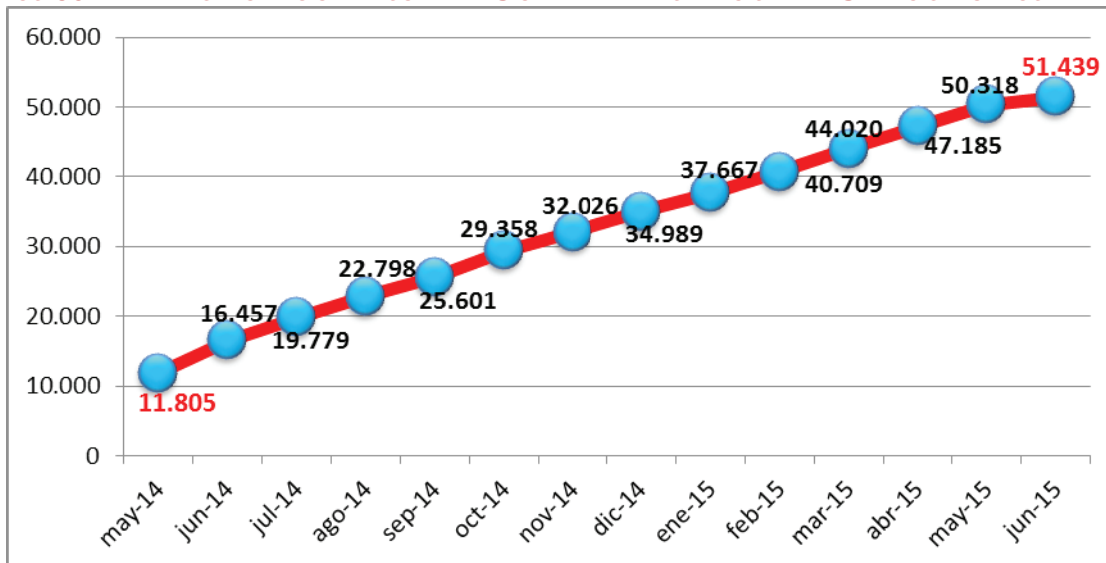
- **Buscador de Vacantes:** Se desarrolló e implementó un desarrollo que permite a los ciudadanos realizar búsqueda de vacantes por diferentes criterios, revisar la descripción y aplicar a las mismas cuando su perfil encaja con las características de la misma, independientemente del prestador que haya publicado la vacante, esta herramienta es de vital importancia por el impacto directo en los ciudadanos que buscan empleo al concentrar en un solo punto las oportunidades registradas.
- **Talentos para el Empleo:** Se desarrolló e implementó un Sistema de Información para el registro y gestión al programa que permite a los ciudadanos a las becas que buscan fortalecer las capacidades y competencias para acceder a más y mejores oportunidades laborales, este sistema permite el registro a programas, la matrícula directa en instituciones, el seguimiento de asistencia y desarrollo de los programas académicos de las diferentes instituciones de formación autorizadas por el Ministerio de Trabajo.
- **40.000 nuevos empleos:** Se desarrolló e implementó un Sistema de información que permite la verificación en la base de datos de PILA de algunas condiciones para que los jóvenes que no tienen experiencia laboral en áreas de su formación académica puedan registrarse y aplicar a las vacantes creadas específicamente para el programa, el sistema permite también validar las características de las vacantes, calificarlas y ayudar a determinar al registro y publicación de las mismas, esta implementación significó realizar ajustes en REDEMPLEO para marcar los ciudadanos candidatos al programa, así como las vacantes específicas ya calificadas.
- **Sitio WEB Servicio Público de Empleo:** Se desarrolló un nuevo sitio WEB del Servicio Público de Empleo más sencillo, de fácil navegación y que integra todos los servicios a disposición de los ciudadanos y empleadores

GRÁFICO 49 CIUDADANOS REGISTRADOS EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología

GRÁFICO 50 EMPLEADORES REGISTRADOS EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



Fuente: Subdirección de Desarrollo y Tecnología



**REGLAMENTACIÓN  
DEL SECTOR  
EXPEDIDA EN LA  
VIGENCIA**

## 7.1 Decretos

El Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1º 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.

TABLA 145 DECRETOS

Número Decreto	Asunto
1212	Por el cual se establecen reglas y se asignan competencias para la asunción de la función pensional de la Caja de Previsión Social de la Superintendencia Bancaria (Capresub) 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).
1376	Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones.
1440	Por medio del cual se prorrogan los plazos establecidos en el artículo <a href="#">1</a> o del Decreto número 1389 de 2013, modificado por el artículo <a href="#">1</a> o del Decreto número 653 de 2014.
1441	Por el cual se prorroga el plazo establecido en el artículo <a href="#">5</a> o del Decreto número 1637 de 2013.
1442	Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones.
1443	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
1444	Por el cual se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red Ormet y se dictan otras disposiciones.

Número Decreto	Asunto
Decreto 1047 de 2014	Establece las condiciones para que los conductores cuenten con protección en salud, riesgos laborales y aporten a pensión.
1477	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
1507	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
1508	Por el cual se adiciona el Decreto número 2852 de 2013 y se dictan otras disposiciones.
2087	Por el cual se reglamenta el Sistema de Recaudo de Aportes del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y se dictan otras disposiciones.
2089	Por el cual se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.
2252	Por el cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 5o del Decreto número 1637 de 2013, prorrogado por el artículo 1o del Decreto número 1441 de 2014.
2350	Por el cual se establecen las reglas para la asunción de la función pensional del Instituto Nacional de Vías (Invías), por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y para el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional (FOPEP).
2408	Por medio del cual se prorrogan los plazos establecidos en el artículo 1° del Decreto número 1389 de 2013, modificado por el artículo 1° del Decreto número 653 de 2014 y el artículo 1° del Decreto número 1440 de 2014 y se dictan otras disposiciones.
2526	Por el cual se adiciona el Decreto número <a href="#">1987</a> de 2013.
2655	Por el cual se amplía la vigencia del régimen de pensiones especiales para las actividades de alto riesgo previstas en el Decreto número <a href="#">2090</a> de 2003.
2714	Por el cual se prorroga el plazo de liquidación del Instituto de Seguros Sociales (ISS) en Liquidación.
2731	Por el cual se fija el salario mínimo legal.
2732	Por el cual se establece el auxilio de transporte.
2733	Por el cual se modifican los Decretos 1603 a 1615 de 2003 y 1773 de 2004

Número Decreto	Asunto
55	Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
60	Por el cual se prorroga el plazo establecido en el artículo <a href="#">5</a> o del Decreto número 1637 de 2013, prorrogado por el artículo <a href="#">1</a> o del Decreto número 1441 de 2014.
301	Por el cual se dictan disposiciones para la revelación de la información financiera en el Sistema General de Riesgos Laborales.
472	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
1072	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

**TABLA 146 OTROS DECRETOS DEL SECTOR TRABAJO**

Numero	Fecha	Tema	Entidad que lo profiere
867	2014	Por el cual se reglamenta el acceso de los pensionados a los servicios de las Cajas de Compensación Familiar y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
830	2014	Por el cual se adiciona un párrafo transitorio al artículo 51 del Decreto número 2190 de 2009.	Ministerio de vivienda
1443	2014	Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (sg-sst)	Ministerio del Trabajo
682	2014	Por el cual se establecen mecanismos de protección social para los Colombianos migrantes y sus familias en Colombia	Ministerio del Trabajo
1508	2014	Por la cual se adiciona al decreto 2852 de 2013 y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
1712	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: Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo

## 7.2 Resoluciones

### 7.2.1 Ministerio del Trabajo



TABLA 147 RESOLUCIONES MINTRABAJO

Número	Fecha	Asunto
1484	2014	Por la cual 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
2780	08/07/2014	Por la cual se crea el Comité Técnico de Análisis Monitoreo y Prospectiva de la Formación para el Trabajo en el Ministerio del Trabajo y se asignan funciones
3418	14/08/2014	Por la cual se establecen lineamientos para la adopción e implementación de instrumentos de gestión de empleo
3419	14/08/2014	Por la cual se conforma y organiza una inspección de trabajo y se señalan las jurisdicción administrativas de las inspecciones de trabajo en los departamentos de Casanare, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada
4284	29/09/2014	Por la cual se adoptan directrices de confidencialidad para los funcionarios del Ministerio del Trabajo
4544	16/10/2014	Por la cual se fijan criterios para implementar el Decreto 682 de 2014
4547	16/10/2014	Por la cual se definen los términos para el reporte de información de Mecanismo de Protección al Cesante en los componentes de prestaciones económicas y capacitación
4850	31/10/2014	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2014 en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor
4851	31/10/2014	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2014
4854	31/10/2014	Por la cual implementa la modalidad laboral del teletrabajo en el Ministerio del Trabajo
5095	13/11/2014	Por medio de la cual se integra el grupo interno de trabajo de asistencia técnica territorial para la política de empleo y generación de ingreso de la dirección de generación y protección de empleo y subsidio familiar y se designa un coordinador
5147	18/11/2014	Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 1128 del 18 de abril de 2013 por la cual se crean los grupos internos de trabajo de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo

Número	Fecha	Asunto
5292	25/11/2014	Por la cual se establecen los criterios de calificación, aprobación de cofinanciación y ejecución de los proyectos de empleo rural temporal cofinanciados en el marco del pacto nacional por el agro y el desarrollo rural
5389	28/11/2014	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de la subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2014 en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor
6045	30/12/2014	Por la cual se adopta el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021
347	06/02/2015	Por medio de la cual se crea el programa 40,000 primeros empleos y se dictan otras disposiciones
534	19/02/2015	Por medio de la cual se conforma el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo del Ministerio del Trabajo nivel central para el periodo 2015 - 2017 y se designan los representantes del empleador
535	19/02/2015	Por medio de la cual se integra el Comité de Convivencia Laboral del nivel central del Ministerio del Trabajo para el periodo 2015 - 2017 y se designan sus representantes
630	24/02/2015	Por la cual se efectúa una delegación a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo convenio con el ICETEX
701	27/02/2015	Por la cual se declara elegido el representante de los pensionados como miembro del Comité Directivo del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales FONPET
745	03/03/2015	Por medio de la cual se designan los representantes que integraran la Comisión Negociadora por parte del Ministerio del Trabajo, bajo la negociación de los pliegos de solicitudes presentados por las Organizaciones Sindicales, en los términos previstos en el Decreto 160 de 2014
746	03/03/2015	Por la cual se establece el valor del apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase práctica a que se refiere el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 y el Decreto Reglamentario 451 de 2008, para el año 2015
786	04/03/2015	Por la cual se realiza la asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2015, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor

Número	Fecha	Asunto
839	09/03/2015	Por la cual se establece la cobertura y se efectúa una convocatoria para la asignación de cupos en la modalidad de subsidio económico directo a adultos mayores residentes en resguardos y/o comunidades indígenas legalmente constituidas, a través de la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional
840	09/03/2015	Por la cual se establece la cobertura y se efectúa una convocatoria para la asignación de cupos en la modalidad de subsidio económico indirecto a centros de bienestar del adulto mayor y centros diurnos a través de la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional
941	16/03/2015	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2015, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor
985	18/03/2015	Por la cual se modifica y adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo
989	18/03/2015	Por medio de la cual se designa el Comité de Ética y el Grupo Promotor
1128	27/03/2015	Por la cual se integran los grupos internos de trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales y el de Erradicación del Trabajo Infantil de la Dirección de Inspección, Vigilancia Control y Gestión Territorial
1397	20/04/2015	Por la cual se reglamenta el registro de prestadores del servicio público de empleo
1490	24/04/2015	Por la cual se establece el porcentaje que las cajas de compensación destinarán para la financiación del programa "40mil empleos"; se adopta su manual operativo y se dictan otras disposiciones
1538	29/04/2015	Por la cual se asigna la función de mediación en virtud del numeral 6° del artículo 11 del Decreto 160 de 2014
1942	28/05/2015	Por la cual se adiciona un párrafo al artículo segundo de la Resolución No. 1867 de 2014 por medio de la cual se reglamentan las Leyes 23 de 1967 y 47 de 1975 referentes a la confidencialidad del origen de cualquier queja
2020	03/06/2015	Por la cual se crea el grupo interno de trabajo de fondos para el fomento de formación para el trabajo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

Número	Fecha	Asunto
2168	16/06/2015	Por la cual se adopta la política de prevención del daño antijurídico en lo relacionado con el procedimiento administrativo sancionatorio adelantado al interior del Ministerio del Trabajo
2169	16/06/2015	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional para la vigencia fiscal 2015, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor
2211	17/06/2015	Por la cual se crea el grupo interno de trabajo de gestión de políticas activas de empleo en la Dirección de Generación y Protección de Empleo y Subsidio Familiar

Fuente: Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo

## 7.2.2 Superintendencia del Subsidio Familiar

TABLA 148 RESOLUCIONES SSF

NUMERO DE LA NORMA	FECHA	TEMA
1484	2014	Por la cual 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
110	28/01/2014	por la cual se establece el cuociente departamental, se fija la cuota monetaria por departamento y se determinan las cajas de compensación familiar cuyos excedentes se aplicaran para aumentar los subsidios en los programas de inversión social y certifican el cuociente nacional y particular de recaudos correspondientes a las cajas de compensación para determinar las transferencias al fondo obligatorio de vivienda de interés social - FOVIS, fondo de solidaridad y garantía- FOSYGA fondo para acción de promoción y prevención de la atención primaria en salud y/o en unificación de los planes de beneficios, fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante - FOSFEC- y fondo para la atención integral a la niñez y jornada escolar complementaria- FONIÑEZ para el año 2014.
114	29/01/2014	Por la cual se suspenden términos en los trámites administrativos que adelanta la superintendencia del subsidio familiar.
209	12/03/2014	Por la cual se fija la contribución a cargo de las cajas de compensación con destino al sostenimiento de la superintendencia del subsidio familiar por la anualidad de 2014
246	01/04/2014	Por la cual se realiza la devolución de excedentes de contribución de la vigencia fiscal 2012 a las cajas de compensación familiar con destino al fondo para el fomento del empleo y la protección al desempleo- FONEDE hoy fondo de solidaridad de fomento al empleo y a la protección al cesante FOSFEC.

NUMERO DE LA NORMA	FECHA	TEMA
269	14/04/2014	Por la cual se aclara la resolución no 0246 del 1 de abril de 2014 por la cual se realiza la devolución de excedentes de contribución en la vigencia fiscal de 2012 a las cajas de compensación familiar con destino al fondo para el fomento y protección al desempleo- FONEDE hoy fondo de solidaridad de fomento al desempleo y protección al cesante FOSFEC.
318	09/05/2014	Por la cual se modifica y amplía un plan único de cuentas para el sistema de subsidio familiar, aprobado por la resolución 0537 de 2009
738	16/09/2014	Por la cual se modifica la resolución 0583 de 2009 por medio de la cual se crea el comité técnico de atención e interacción con el ciudadano.
417	28/05/2014	Por la cual se ordena comunicar la resolución 0287 del 23 de abril de 2014
699	03/09/2014	Por la cual se determinan los valores de los pagos de subsidio en dinero de las cajas de compensación familiar respecto al porcentaje obligatorio del cincuenta y cinco por ciento ( 55%) de la vigencia 2013, se ordenan sus transferencias de excedentes y se autoriza el uso de los mismos.
757	25/09/2014	Por medio de la cual se corrige la resolución 0158 de 2014.
50	30/01/2015	Por la cual se establece el cuociente departamental, se fija la cuota monetaria por departamento y se determinan las cajas de compensación familiar cuyos excedentes se aplicaran para aumentar los subsidios en los programas de inversión social y certifican el cuociente nacional y particular de recaudos correspondientes a las cajas de compensación familiar para determinar la transferencia al fondo obligatorio de vivienda de interés social - fovis, fondo de solidaridad y garantía- fosityga - fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante fosfec- fondo para la atención integral a la niñez y jornada escolar complementaria fonñez para el año 2015.
160	24/03/2015	Por la cual se fija la contribución a cargo de las cajas de compensación familiar con destino al sostenimiento de la superintendencia del subsidio familiar por la anualidad de 2015
167	27/03/2015	Por la cual se resuelven los recursos de reposición interpuestos contra la resolución no 0050 de enero 30 de 2015, que estableció el cuociente departamental, fijo la cuota monetaria por departamento y determino las cajas de compensación familiar cuyos excedentes se aplicaran para aumentar los subsidios en los programas de inversión social y certifico el cuociente nacional y particular de recaudos correspondientes a las cajas de compensación familiar para determinar la transferencia a los fondos de ley para el año 2015
211	23/04/2015	Por la cual se realiza la devolución de excedentes de contribución de la vigencia fiscal 2013 a las cajas de compensación familiar con destino al fondo para el fomento del empleo y la protección al desempleo- FONEDE hoy fondo de solidaridad de fomento al cesante FOSFEC

Fuente: Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo

## 7.3 Circulares

### 7.3.1 Ministerio del Trabajo

**TABLA 149 CIRCULARES – MINISTERIO DEL TRABAJO**

Número	Fecha	Asunto
50	14/07/2014	Directrices frente al principio de libre escogencia del servicio público de empleo y priorización en la creación de centros de empleo previstos en el Decreto 2852 de 2013
51	16/07/2014	Modificar la circular No. 14 del 17 febrero de 2014 reporte de información de aportes al Fondo de Riesgos Laborales
52	18/07/2014	Acciones de Repetición
69	16/10/2014	Realización de auditorías internas de calidad al Sistema Integrado de Gestión
79	15/12/2014	Convocatoria para elección del representante de los pensionados en el Comité Directivo del Fondo Nacional de Pensiones de la Entidades Territoriales FONEP
1	08/01/2015	Reajuste de pensiones para el año 2015
18	25/05/2015	Descuentos con destinos a Asociaciones de Pensionados
19	28/05/2015	Lineamientos de prevención y promoción para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por virus del ebola (eve)
20	01/06/2015	Constancias de depósito Organizaciones Sindicales
23	18/06/2015	Reporte de seguimiento a la oferta de capacitación para la reinserción laboral en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

Fuente: Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo

### 7.3.2 Superintendencia del Subsidio Familiar

TABLA 150 – CIRCULARES SSF

Número circular externa SSF	Fecha	Tema
1	2015	Manejo vigilado Supersubsidio en toda comunicación interna y externa en toda la publicidad de las Cajas De Compensacion Familiar
2	25/02/2014	Instrucciones generales y remisión de información para la inspección, vigilancia y control
6	13/03/2014	Base para liquidar aportes- no incluye auxilio de transporte en el sector público
8	16/05/2014	Proceso de convergencia a normas de información financiera en las cajas de compensación familiar clasificadas en los grupos 1 y 2.
10	13/06/2014	ALCANCE CIRCULAR 002 DE 2014 La presente Circular modifica la Circular 002 de 2014 e incluye un anexo técnico que contiene las instrucciones y solicitudes de información dispuestas por la Superintendencia del Subsidio Familiar, las cuales serán de obligatorio cumplimiento para los sujetos vigilados y sustituye el anexo técnico de la Circular 002 de 2014.
13	21/08/2014	Identificación y validación de saldos de recursos del componente de vivienda del FOVIS - sectores urbano y rural al cierre de la vigencia 2013.
14	21/08/2014	directrices tendientes a regularizar la información de transferencias de recursos al patrimonio autónomo VIPA
20	03/10/2014	instrucciones para guía para la formulación de planes, programas y proyectos
21	03/10/2014	Manejo vigilado Supersubsidio en toda comunicación interna, externa y en la publicidad de las cajas de compensación familiar
22	27/10/2014	Entrenamiento en el nuevo sistema de gestión de trámites y servicios para peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones (PQRSF)"
24	17/12/2014	Plan operativo anual, presupuesto de ingresos y egresos, tarifas e inversiones y remisión de información financiera y estadística para el establecimiento de los cuocientes departamental y fijación de la cuota monetaria vigencia año 2015

Número circular externa SSF	Fecha	Tema
25	30/12/2014	Conceptos sobre consultas ante el Ministerio del Trabajo, para informar a las Cajas de Compensación Familiar la posición fijada a través de la Dirección de Generación y Protección del Empleo del Subsidio Familiar en relación con el tema de Solidaridad con el Campo y FOSFEC.

Fuente: Superintendencia de Subsidio Familiar





**BALANCE  
LEGISLATIVO**

## **8 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 2014 – 2015:

Así mismo, la legislatura 2014-2015, se caracterizó por la presentación y discusión en el Congreso de 40 iniciativas legislativas, 16 en el Senado y 24 en Cámara las cuales involucran directamente al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Para la vigencia 2015 se archivaron 2 proyectos de ley por la respectiva comisión.

En este marco se aprobaron 2 nuevas leyes, de las cuales se pueden destacar la Ley 1737 del 2 de diciembre de 2014 *“Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropiedades para la vigencia fiscal del 1o de enero al 31 de diciembre de 2015.”*, y la Ley 1739 del 23 de diciembre de 2014 *“Por medio de la cual se modifica el Estatuto Tributario, la Ley [1607](#) de 2012, se crean mecanismos de lucha contra la evasión y se dictan otras disposiciones.”*

De igual forma, la entidad presentó observaciones a los proyectos de ley [SENADO 178/12](#) *“Por medio del cual se reglamenta la profesión de tecnólogo de Atención prehospitalaria y se dictan otras Disposiciones”* [CAMARA 042/2013](#) *“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”* [CÁMARA 019/2014](#) *“por la cual se organiza el servicio público de la educación y formación profesional, antes denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano”;* [SENADO 51/14](#) *Por medio de la cual se estimula a los Soldados Bachilleres que presenten sus servicios a la patria, vinculándolos al proceso educativo superior”* [CÁMARA 69/2014](#) *“Por medio del cual se establecen los lineamientos de la Jornada Escolar Complementaria para los establecimientos educativos Oficiales”* [CAMARA 144/13-SENADO 205/14](#) *“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”*

## 8.1 PROYECTOS DE LEY QUE CONTINUAN SU TRÁMITE

### 8.1.1 Senado de la República

**TABLA 151 PROYECTOS DE LEY QUE CONTINÚAN TRÁMITE - SENADO**

Proyecto de Ley no.	Título	Estado
<u>03/14 S</u>	“Por medio del cual se modifican los artículos 3,6,7,8 y 11 de la ley 720 de 2001, y se crean otras disposiciones sobre estímulos para el voluntario, reconocimiento del día internacional de los voluntarios”	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>09/14 S</u>	“Por medio de la cual se reglamenta la seguridad social integral para los conductores de transporte individual de pasajeros tipo taxi, transporte de carga, especiales, mixtos y camperos”.	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>011/14 S</u>	“Por medio del cual se incrementan las pensiones de forma anual, en el mismo porcentaje en que se incrementa el salario mínimo legal mensual vigente”	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>024/14 S</u> <u>Acum. 077/14 S</u>	Por el cual se adoptan unas normas para mejorar la oferta, la oportunidad y la calidad de la atención en las instituciones prestadoras de servicios de salud, ips, como hospitales y clínicas”.	<u>pendiente segundo debate</u>
	Por la cual se dictan disposiciones que regulan la operación del sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones”	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>032/14 S</u>	Por la cual se establece la cotización en seguridad social de las personas que desarrollan contratos de prestación de servicios.”	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>ACUM. 041/14 S</u>	Por medio de la cual se elimina la múltiple contribución en seguridad social en los contratos de prestación de servicios profesionales y se dictan otras disposiciones”	
<u>033/14 S</u>	Por la cual se fija la cotización en salud de los pensionados con menos de seis (6) salarios mínimos legales mensuales.”	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>062/14 S</u>	Por medio de la cual se implementan medidas de estabilidad reforzada para personas que tengan a su cargo el cuidado y/o manutención de personas en condición de discapacidad”	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>063/14 S</u>	Por la cual se reforma el artículo 14 de la ley 115 de 1994 (catedra de genero).	<u>pendiente segundo debate</u>

Proyecto de Ley no.	Titulo	Estado
<u>069/14 S</u>	Por la cual se adiciona la ley 1527 de 2012 “por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones.	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>072/14 S</u>	Por la cual se regula el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia y se dictan otras disposiciones.	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>089/14 S</u>	Por medio de la cual se reconoce la protección especial de estabilidad reforzada laboral a servidores del estado en provisionalidad en cargos de carrera administrativa. (provisionalidad)	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>099/14 S</u>	Por la cual se expide el código nacional de policía y convivencia.	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>101/14 S</u>	Por medio del cual se establece la red para la superación de la pobreza extrema – red unidos y se dictan otras disposiciones”	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>121/14 S</u>	Por la cual se crea un subsidio especial para los trabajadores en situación de discapacidad”	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>126/14 S</u>	Por medio del cual se prohíbe el cobro de intereses y periodos de cotización durante la suspensión de la afiliación en el régimen contributivo del sistema de seguridad social en salud”	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>158/15 S</u>	Por medio de la cual se adiciona un párrafo al artículo 102 de la ley 50 de 1990 y se dictan otras disposiciones”.	<u>pendiente segundo debate</u>
<u>165/14 S</u> <u>177/14 C</u>	Por la cual se modifica la ley 1496 de 2011”.	<u>pendiente tercer debate</u>

Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo

TABLA 152 - SENA PROYECTOS DE LEY QUE CONTINÚAN TRÁMITE - SENADO

Número proyecto de ley	Tema	Articulo involucra al SENA	Estado
151/13	Por medio de la cual se dictan medidas para prevenir la hipertensión arterial y el consumo excesivo de sal-sodio en la población colombiana.	Artículo 8°. políticas de adquisición, producción, consumo y provisión de alimentos del sector gubernamental y privado, que propenda por la selección del tipo o tamaño de las porciones de los alimentos saludables con bajos niveles de sodio, bajos azúcares simples, bajos en grasas trans y grasas saturadas.	Informe comisión accidental
005/13	"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".	Responsabilidad cuidadores puede involucrar al Sena	Aprobado en plenaria senado. Tránsito a cámara. Pendiente ponencia 1 debate
79/13	"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 orientadas a restablecer sus derechos".	Artículo 7°. Garantías para las personas que ejercen prostitución. 17. El Ministerio de Educación diseñará en convenio con el SENA, programas, proyectos y capacitaciones, para las personas que ejerzan la prostitución, brindando una alternativa laboral distinta al oficio que realizan. APROBADO - Artículo 23. Política de Atención y Apoyo Laboral a las Personas que Ejercen Prostitución. El Ministerio de Trabajo diseñará una política pública de orientación laboral para las personas que ejercen prostitución con el fin de garantizar una oferta de alternativas laborales que cuente con programas de capacitación y habilitación ocupacional certificados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).	Se encuentra pendiente de rendir ponencia para 2 debate por los nuevos ponentes.
205/14	"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	Perjudica al SENA- recursos CREE	Pendiente ponencia 1 debate en Senado

Número proyecto de ley	Tema	Artículo involucra al SENA	Estado
014/14	"Por medio de la cual se dictan normas de protección a la actividad artesanal sostenible, su promoción, fomento, desarrollo y la seguridad social integral del artesano y artesana productor en Colombia".	Involucra al SENA en varios artículos.	Se encuentra pendiente de rendir ponencia para primer debate en el senado.
51/14	"Por medio de la cual se estimula a los soldados bachilleres que presten su servicio a la patria, vinculándolos al proceso educativo en el nivel superior".	Artículo 2°. El Estado colombiano se hace responsable a través del Ministerio de Defensa Nacional, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), de facilitar simultáneamente a todos los soldados bachilleres que estén cumpliendo el servicio militar obligatorio, la matrícula en una Institución Universitaria para iniciar una carrera Técnica, Tecnológica o Profesional, o al Sena, para capacitarse en cualquiera de sus programas de aprendizaje. Artículo 6°. Créanse las aulas modulares itinerantes en las guarniciones militares, como espacios destinados a facilitar la realización de conferencias, seminarios, cursos u otras actividades académicas, con el fin de facilitarlas, cuando la cantidad de alumnos soldados bachilleres lo ameriten, para que se efectúen clases presenciales de refuerzo en áreas que el Ministerio de Educación Nacional determine, en común acuerdo con las Universidades que acojan o apliquen esta nueva modalidad de estudio, incluyendo el Sena. Artículo 8°. Como estímulo compensatorio por su servicio a la Nación, los alumnos soldados bachilleres, no pagarán solo el cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula, del primer semestre, en las Instituciones Educativas Oficiales del nivel Superior y el Sena; y quienes se vinculen a Universidades privadas gozarán de crédito educativo preferencial, por el tiempo que duren incorporados al servicio militar.	Pendiente ponencia 1 debate
073/14	"Por medio de la cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo Ley 789 de 2002".	Incluye varios artículos relacionados con el contrato de aprendizaje de interés del SENA.	Pendiente de rendir ponencia para rendir primer debate en el senado, esta acumulado con el 06/14 y 038/14

Número proyecto de ley	Tema	Artículo involucra al SENA	Estado
093/14	"Por medio de la cual se dictan medidas relacionadas con el transporte individual de pasajeros".	<p>Artículo 10. El conductor que preste el servicio público de transporte individual de pasajeros deberá haber cursado y aprobado un programa técnico laboral que presten las academias de conducción, las instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano o el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena). Parágrafo. Los Ministerios de Educación Nacional y de Transporte, en coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), deberán organizar los programas educativos que para efecto de este artículo dicten las academias de conducción.</p> <p>Las instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano o el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) tendrán un plazo no mayor a un año contado a partir de la expedición de la presente ley para ofrecer los programas educativos.</p>	Se encuentra pendiente de discutir ponencia para primer debate en el senado
099/14	"Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia".	<p>Artículo 49. Formación para el uso y aprovechamiento de artículos pirotécnicos de Categoría Tres. El uso, manejo y aprovechamiento de los artículos pirotécnicos de categoría tres definidos en el artículo 4° de la Ley 670 de 2001, se debe realizar por personas que posean certificado de formación técnica en el manejo de artículos pirotécnicos o, en su defecto, cuenten con un (1) año de experiencia acreditada en el manejo de artículos pirotécnicos de esta categoría.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno nacional, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), ofrecerá un programa de formación técnica en fabricación, almacenamiento, distribución, uso, manejo y aprovechamiento de artículos pirotécnicos. El Sena podrá celebrar convenios con entidades privadas o asociaciones o federaciones de esta área con el objeto de ofrecer este programa.</p>	Pendiente de rendir ponencia para primer debate en el senado
101/14	"Por medio de la cual se establece la red para la superación de la pobreza extrema - Red Unidos y se dictan otras disposiciones".	Artículo 7°. Integrantes de la Comisión Intersectorial de la Red Unidos. Hacen parte de la Comisión Intersectorial para la Superación de la Pobreza Extrema, Red Unidos:) El Director del Servicio Nacional de Aprendizaje, (Sena), quien podrá delegar a un Director Técnico	Texto Aprobado en plenaria 2 debate.

Número proyecto de ley	Tema	Artículo involucra al SENA	Estado
012/14	"Por la cual se dictan normas para suprimir y prohibir la contratación laboral, mediante cooperativas de trabajo asociado y demás formas de tercerización laboral".	Artículo 4°. El Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil salarios mínimos legales mensuales vigentes (5.000 smlmv) a las instituciones y/o empresas públicas y/o privadas, que no cumplan con lo establecido en esta ley. // Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional dispondrá de los recursos económicos, físicos, humanos, tecnológicos y del diseño institucional requerido para adelantar de manera expedita la inspección laboral, con el objetivo de eliminar la intermediación laboral como se dispone en la presente ley.// Parágrafo 2°. Las multas impuestas por violar las prohibiciones a la intermediación laboral contenidas en la presente ley estarán destinadas al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para que el acto administrativo que impone la sanción de que trata el presente artículo pueda ser impugnado se deberá cancelar previamente la multa impuesta a favor del SENA.	Pendiente de rendir ponencia para 2 debate en el senado
121-14	"Por la cual se crea un subsidio especial para los trabajadores en situación de discapacidad".	Artículo 3°. Los pagos efectuados por concepto del subsidio para los trabajadores en situación de discapacidad son deducibles para efectos de la liquidación del Impuesto sobre la Renta para la Equidad (CREE).	Pendiente rendir ponencia para primer debate en el senado
165-15	"Por la cual se modifica la ley 1496 de 2011".	Artículo 5°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma: <b>INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL.</b> El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, en especial lo previsto en los artículos 5° y 7° imponiendo las sanciones correspondientes, en los términos de la Ley 1610 de 2013, las cuales se destinarán al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)	Informe ponencia 1 debate.
138/15	POR LA CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2014-2018 "TODOS POR UN NUEVO PAÍS"	INVOLUCRA AL SENA	sanción presidencial

Fuente: SENA - Dirección Jurídica



### 8.1.2 Cámara de Representantes

**TABLA 153 PROYECTOS DE LEY QUE CONTINÚAN TRÁMITE – CÁMARA DE REPRESENTANTES**

Número proyecto de ley	Título	Estado
019/14 C	Por el cual se organiza el servicio público de la educación y formación profesional, antes denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano.”	Pendiente segundo debate
021/14 C	Por medio de la cual se dictan medidas tendientes a fortalecer la regulación de los sistemas integrados y estratégicos de transporte público en Colombia, y se dictan otras disposiciones”	Pendiente segundo debate
040/14 C	Por la cual se facilita la realización de la práctica administrativa y / o profesional, o sus similares, de los estudiantes de la carrera administración pública en la entidades públicas del país”	Pendiente segundo debate
072/14 C	Por el cual se adiciona un párrafo al artículo 15 de la ley 33 de 1985”.	Pendiente segundo debate
170/14 C	Por el cual se concilia familia-trabajo en el sector público”	Pendiente segundo debate

Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo

**TABLA 154 SENA PROYECTOS DE LEY QUE CONTINÚAN TRAMITE EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES**

Número de Proyecto de Ley	Tema	Artículo involucra al SENA	Estado
014/12	Por medio de la cual se dictan medidas para prevenir la hipertensión arterial y el consumo excesivo de sal-sodio en la población colombiana.	Artículo 8°. El Gobierno Nacional a través de los Ministerios de Salud y de la Protección Social, Educación, Cultura, Ambiente y Desarrollo Sostenible, Comercio, Industria y Turismo, Vivienda, Ciudad y Territorio, Agricultura y Desarrollo Rural y de las Entidades Nacionales Públicas de orden nacional Sena, ICBF, Coldeportes y el Departamento Nacional de Planeación, establecerá políticas de adquisición, producción, consumo y provisión de alimentos del sector gubernamental y privado, que propenda por la selección del tipo o tamaño de las porciones de los alimentos saludables con bajos niveles de sodio, bajos azúcares simples, bajos en grasas trans y grasas saturadas.	Aprobado plenaria cámara. Paso a senado para discusión – proyecto de ley 151/13 senado

Número de Proyecto de Ley	Tema	Artículo involucra al SENA	Estado
185/14	"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".	Responsabilidad cuidadores puede involucrar al SENA	Pendiente ponencia 1 debate
023/13	por la cual se crean y desarrollan las zonas regionales de transformación agropecuaria, se garantiza su sostenimiento y se dictan otras disposiciones	<p>Artículo 2°. Créase la Red Estatal compuesta por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo rural (Incoder, ICA y Banco Agrario), Ministerio de Minas y Energía (IPSE o UPME), Ministerio de Trabajo (SENA), Ministerio de Comercio Exterior y Ministerio de Comunicaciones.</p> <p>Artículo 7°. El órgano que estudiará los proyectos de los proponentes y decide si se pueden asociar bajo la modalidad de Cluster Agropecuario para ser favorecidos con los beneficios contemplados en esta ley, son las Comisiones Regionales de Competitividad de cada departamento en primera instancia, quienes además estarán encargadas de establecer los requisitos mínimos que debe cumplir cada proyecto, acordes a las necesidades y a los objetivos de los departamentos, municipios y zonas regionales de acuerdo con los parámetros establecidos por la Red Estatal que será la que lo apruebe o desapruébe en última instancia.</p> <p>Parágrafo. Las entidades regionales de: Incoder, ICA, Banco Agrario, SENA, IPSE y la UPME asesorarán a cada uno de los pequeños y medianos productores en la elaboración y presentación de los proyectos ante las Comisiones Regionales de Competitividad.</p> <p>Artículo 12. Aprobado el proyecto por la Comisión Regional de Competitividad, los proponentes deberán cumplir con los siguientes requisitos: (...) 4. Podrán ingresar al esquema educativo el Sena, el Ica, universidades públicas y privadas y centros tecnológicos y de investigación.</p>	Pendiente ponencia 2 debate

Número de Proyecto de Ley	Tema	Artículo involucra al SENA	Estado
042/13	"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".	Artículo 11. Junta Nacional de Artesanías. Establézcase la Junta Nacional de Artesanías como máximo organismo rector en materia de política artesanal. La Junta Nacional de Artesanías estará integrada por: - El Director del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o su delegado. Artículo 27. Competencias laborales de la actividad artesanal. El SENA y Artesanías de Colombia S.A. coordinarán lo relativo a la formación, cualificación y desarrollo de competencias laborales a partir de los oficios y técnicas artesanales. Artículo 28. Acciones para la capacitación y formación integral de los artesanos. Artesanías de Colombia S.A. y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), deberán gestionar, estructurar y ofrecer programas de formación, fortalecimiento técnico y cualificación especializada que propenda por estimular la productividad, la innovación y la competitividad del sector artesanal, considerando los lineamientos que establezca para tal fin el CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social) de que trata el artículo 21 de la presente ley.	Pendiente debate en plenaria informe ponencia 2 debate
055/13	"Por la cual se modifica la Ley 682 del 9 de agosto de 2001"	el cual tiene como objeto autorizar la ampliación de la tributación parafiscal denominada estampilla Pro Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, a todos los actos, contratos, convenios, operaciones en los entes territoriales y en las Entidades Públicas Descentralizadas del Orden Nacional.	Pendiente debate en plenaria informe ponencia 2 debate
144/13	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".	Perjudica al SENA- recursos CREE	Aprobado plenaria de la Cámara , pasa al SENADO con proyecto de ley 205/14

Número de Proyecto de Ley	Tema	Artículo involucra al SENA	Estado
195/14	"Por la cual se expide la Ley de Generación de Puestos de Trabajo para los Soldados Profesionales e Infantes de Marina en Colombia que cumplieron el tiempo en las Fuerzas Militares de Colombia".	Artículo 3°. Beneficios a las partes. Las empresas nacionales o extranjeras y sus filiales en Colombia que generen puestos de trabajo a los Soldados Profesionales e Infantes de Marina a partir de la promulgación de la presente ley serán beneficiadas, según los siguientes parámetros: Descuento del uno por ciento (1%) del impuesto de renta, por generar hasta el 10% de los puestos de trabajo de la planta de personal de la empresa y descuento del uno punto cinco por ciento (1.5%) del impuesto a la renta, por generar hasta el 15% de los puestos de trabajo par a los Soldados Profesionales e Infantes de Marina en uso de buen retiro con certificados de competencias laborales por el Sena. Artículo 5°. Certificación de competencias laborales. El Sena celebrará los convenios necesarios con el Ministerio de Defensa Nacional ¿ Fuerzas Militares, a fin habilitar y certificar las competencias laborales de los Soldados Profesionales e Infantes de Marina, en uso de buen retiro.	Tránsito a Plenaria
013/14	"Por medio de la cual se declara una política de campesinidad agrorrrural en Colombia y se reconoce la participación política del campesino y se dictan otras disposiciones".	Artículo 7°. Capacitación campesina. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), diseñará programas de capacitación, técnicos y tecnológicos especiales agrorurales, que incluyan biodegradación, separación y manejo de productos agrícolas, en concordancia con los planes de competitividad de cada territorio.	Tiene ponencia negativa de archivo.
019/14	"Por la cual se organiza el servicio público de la educación y formación profesional, antes denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano".	Perjudica al SENA	aprobado primer debate

Número de Proyecto de Ley	Tema	Artículo involucra al SENA	Estado
041/14	por medio de la cual se expiden normas sobre el territorio marino-costero de la Nación y se dictan otras disposiciones.	Artículo 23. El Gobierno Nacional promoverá el desarrollo de la investigación científica en los territorios marino-costeros, en coordinación con las instituciones de educación superior, técnica y tecnológica, el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). La Autoridad Marítima Nacional, a través del Centro de Investigaciones Oceanográficas e Hidrográficas del Pacífico (CIOH), y del Centro de Control de Contaminación del Pacífico (CCCP), el Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras ¿José Benito Vives de Andreis (Invemar), la Comisión Colombiana del Océano (CCO), y la empresa privada, procurando la utilización de tecnologías avanzadas para investigación marina.	Pendiente ponencia 1 debate
069/14	"Por medio de la cual se establecen los lineamientos de la jornada escolar complementaria para los establecimientos educativos oficiales".	g) Instalaciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).Artículo 11. Corresponsables. Compartirán la responsabilidad que genera la Jornada Escolar Complementaria para el logro de los objetivos trazados, las siguientes entidades: e) Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena);	Pendiente ponencia 1 debate
216/15	"Por medio de la cual se establece la red para la superación de la pobreza extrema - Red Unidos y se dictan otras disposiciones".	Artículo 7°. Integrantes de la Comisión Intersectorial de la Red Unidos. Hacen parte de la Comisión Intersectorial para la Superación de la Pobreza Extrema, Red Unidos:) El Director del Servicio Nacional de Aprendizaje, (Sena), quien podrá delegar a un Director Técnico	Texto Aprobado en plenaria 2 debate. En cámara se aprobó por la plenaria con el proyecto de ley 101-14
145/14	"Por medio de la cual se modifica el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007".	De interés del SENA en contratación.	Pendiente ponencia primer debate

Número de Proyecto de Ley	Tema	Artículo involucra al SENA	Estado
169-14	"Por medio de la cual se declara Patrimonio Histórico, Cultural y Turístico de la Nación a los municipios del Corredor Cultural Bananero del departamento Magdalena, y se dictan otras disposiciones"	Artículo 6°. Planes y Programas. El Gobierno Nacional ejecutará por componentes en los municipios de: Distrito de Santa Marta, Ciénaga, Zona Bananera, Aracataca, El Retén, y Fundación. Los cuales pertenecen al Departamento del Magdalena por donde se desarrolla el Corredor Cultural Bananero, los siguientes planes y programas. (.....) El Ministerio de Transporte coordinará la ejecución de este programa; f) Programa de capacitación del empresariado turístico local a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena); Artículo 17. De la Conformación del Comité Técnico del Corredor Bananero. El Comité Técnico del Corredor Bananero tendrá la siguiente conformación:(1) Un Delegado del Sena.	Pendiente ponencia primer debate
177/14	"Por la cual se modifica la ley 1496 de 2011".	Artículo 5°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma: INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL. El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, en especial lo previsto en los artículos 5° y 7° imponiendo las sanciones correspondientes, en los términos de la Ley 1610 de 2013, las cuales se destinarán al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)	Informe ponencia 1 debate.
194/2014	por medio de la cual se establece y regula la modalidad de transporte individual de pasajeros con características especiales por intermedio de aplicaciones tecnológicas.	Artículo 13. Tasas. Al servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos de servicio público de lujo por contratación o por intermedio de aplicaciones tecnológicas, se le impondrá una tasa a fin de generar recursos para la capacitación de los conductores que prestan este servicio, cuyo recaudo será competencia de las autoridades de tránsito de las entidades territoriales donde se preste el servicio, y su administración estará a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), buscando a su vez garantizar la adecuada prestación del servicio, su operación y desarrollo. Para la fijación y cobro de tasas, se observarán los siguientes principios a) Los ingresos provenientes de la utilización de la infraestructura de transporte, deberán garantizar su adecuado mantenimiento, operación y desarrollo. b) Deberá cobrarse a todos los usuarios. c) El valor de las tasas o tarifas será determinado por la autoridad competente; su recaudo estará a cargo de las entidades públicas o privadas, responsables de la prestación del servicio.	Pendiente ponencia 1 debate.

## 8.2 PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS

### 8.2.1 Senado de la República

TABLA 155 PROYECTOS ARCHIVADOS – SENADO

Número Proyecto de Ley	Título	Estado
04/13 S	"Por el cual se modifica el párrafo del artículo 8 de la 278 de 1996" (LEY 278: Comisión Permanente de Concertación de Política Salarial)	archivado por términos
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.	archivado por términos
022/13 S	Por medio de la cual se protege el cuidado de la niñez "LEY ISAAC"	archivado por términos
040/13 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".	archivado por términos.
076/13 S	"Por el cual se adiciona a la ley 789 de 2002 en lo referente al subsidio familiar en dinero para los soldados profesionales e infantes de marina profesionales de las fuerzas militares y se dictan otras disposiciones."	archivado por términos.
044/13 S	"Por la cual se adicionan unos párrafos a la ley 100 en materia de auxilios funerarios."	archivado por trámite
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"	archivado por términos.
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	archivado por trámite
074/13 S	"Por el cual se modifica la ley 100 de 1993 y se crea el artículo 257a"	archivado por términos.
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"	archivado por términos.

Número Proyecto de Ley	Título	Estado
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	archivado por términos.
134/13 S	Por el cual se implementa una acción afirmativa que garantiza la estabilidad laboral reforzada a servidores en estado de discapacidad	archivado por términos.
159/13 S	Por medio de la cual se dictan normas para proteger la vinculación laboral.	archivado por términos
192/14 S	"Por la cual se establecen reglas especiales para disolver sociedades, se crea un trámite breve de liquidación y se establecen otras disposiciones."	archivado por trámite
077/13 C		
205/14 S	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.	archivado por trámite
144/13 C		
057/14 S	"Por medio de la cual se reglamenta la naturaleza y la destinación de las propinas"	archivado por trámite
070/13 C		
084/ 14 S	"Por medio de la cual se modifica y adiciona el artículo segundo la ley 666 de 2001 y se determinan otras disposiciones" (beneficios artistas)	archivado por trámite
133/13 C		
06/14 S y sus Acumulados 038/14 S, 073/14, 082/14	"Por medio del cual se modifican los artículos 160 y 161 del código sustantivo del trabajo"	archivado por trámite
013/14 S	"Por medio del cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos para la generación de empleo de la Ley 789 de 2002".	archivado por trámite - retirado
038/14 S	"Por la cual se derogan algunas modificaciones al código sustantivo del trabajo establecidas por la ley 789 de 2002, se restablecen las condiciones laborales relacionadas con las horas extras, el trabajo dominical y festivo y se dictan otras disposiciones".	archivado por trámite
073/14 S	Por medio del cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo ley 789 de 2002.	archivado por trámite
.		
082/14 C	"Por medio del cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo ley 789 de 2002".	archivado por trámite



Número Proyecto de Ley	Titulo	Estado
012/14 S	"Por la cual se dictan normas para suprimir y prohibir la contratación laboral, mediante cooperativas de trabajo asociado y demás formas de tercerización laboral".	archivado por terminos.
014/14 S	"Por medio del cual se dictan normas de protección a la actividad artesanal sostenible, su promoción, fomento, desarrollo y la seguridad social integral del artesano y artesana productor en colombia".	archivado por terminos.
019/14 S	"Por medio la cual se regula la actividad laboral y se implementan las vacaciones de los trabajadores del sector agrícola colombiano y se dictan otras disposiciones"	archivado 25-11-2014
023/14 S	Por medio de la cual se crea la prima de vivienda con el fin de mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores	retirado por solicitud de su autor el 22-04-2015
036/14 S	"Por la cual se estatuyen las vacaciones individuales de la rama judicial".	archivado 18-11-2014
044/14 S	"Por medio de la cual se adiciona un artículo al código sustantivo del trabajo, se establece el fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado y se dictan otras disposiciones.".	archivado 16-06-2015
046/14 S	"Por medio de la cual se articulan las estrategias de lucha contra la pobreza extrema".	retirado por solicitud de su autor el 06-10-2014
051/14 S	"Por medio de la cual se estimula a los soldados bachilleres que presten su servicio a la patria, vinculándolos al proceso educativo en el nivel superior."	retirado por solicitud de su autor el 16-06-2015
064/14 S	"Por medio de la cual se crea un fondo especial de ingreso mínimo garantizado y se asigna un bono pensional para los niños de familias vulnerables"	retirado por solicitud de su autor el 14-05-2015
071/14 S	"Por el cual se reforma el termino de prescripción de acciones de los derechos laborales y se dictan otras disposiciones"	archivado el miércoles 03 de diciembre de 2014
093/14 S	Por medio de la cual se dictan medidas relacionadas con el transporte individual de pasajeros.	retirado por autor el 3-06-2015
120/14 S	"Por medio del cual se crea el sistema de compensación variable salarial en el sector público"	archivado el 18-03-2015

Número Proyecto de Ley	Título	Estado
152/15 S	"Por medio del cual se establecen fechas de días festivos, para aumento de la competitividad ante los desafíos económicos de los tlc"	retirado el 10-06-2015

Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo

**TABLA 156 SENA PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS - SENADO**

Número Proyecto	Tema	Estado
23/12	Por la cual se reglamenta la actividad de vendedor informal y se dictan otras disposiciones	Archivo 2014
95/14	por la cual se formaliza el ejercicio de la actividad del lustrado de calzado y se dictan otras disposiciones	Archivo 2014
067/12	por medio de la cual se implementan medidas de generación, promoción y estabilidad de empleo, y se reforman algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.	Archivado 2014
060/12	por la cual se estimula a los soldados bachilleres que presten su servicio a la Patria, vinculándolos al proceso educativo de nivel superior	Archivado 2014
082/12	Por medio de la cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo, Ley 789 de 2002	Archivo 2014
103/12	Por la cual se incentiva la generación de empleo, modificando el artículo 11 de la Ley 1429 de 2010.	Archivo 2014
178/12	Por medio de la cual se reglamenta la profesión de Tecnólogo de Atención Prehospitalaria y se dictan otras disposiciones.	Archivo 2014
054/12	Por medio de la cual se expiden normas sobre el territorio marino-costero de la Nación y se dictan otras disposiciones.	Archivo 2014
006/13	Por medio de la cual se declara una Política de Campesinidad agrorural en Colombia y se reconoce la actividad del campesino	Archivo 2014
019/13	Educación para la asistencia y atención de las madres cabeza de familia víctimas de los grupos armados al margen de la ley.	Retirado 2014
52/13	Por la cual se crea la Campaña Nacional de Alfabetización Digital y se modifica el artículo 97 de la Ley 115 de 1994.	Archivo 2014
53/13	Por medio de la cual se fortalece la educación media pública, se crea un grado optativo y se dictan otras disposiciones.	Archivo 2014

Número Proyecto	Tema	Estado
48/13	Seguridad y calidad para el servicio público de transporte individual o taxi	Retirado 2014
099/13	Por el cual se modifica la Ley 10 de 1961, la Ley 685 de 2001- Petróleo	Archivo 2014
125/13	Beneficios al reservista colombiano	Archivo 2014
139/13	Por la cual se organiza el servicio público de la educación y Formación profesional, antes denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano"	Archivo 2014
156/13	Protección a la actividad artesanal	Retirado 2014
197/14	por medio de la cual se reforma la Ley 743 de 2002 en lo relativo al patrimonio de las Juntas de Acción Comunal, la formación comunal y se dictan otras disposiciones	Archivo 2014
198/14	Por la cual se expide la Ley General de Pesca y Acuicultura y se dictan otras disposiciones	Archivo 2014
013/14	por medio del cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo Ley 789 de 2002	Retirado 2014 adicionado 073/14
046/14	por medio de la cual se articulan las estrategias de lucha contra la pobreza extrema.	Retirado por autor

Fuente: SENA - Dirección Jurídica

## 8.2.2 Cámara de Representantes

TABLA 157 PROYECTOS ARCHIVADOS - CÁMARA DE REPRESENTANTES

Proyecto de ley No.	Título	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.	archivado por trámite
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.	retirado por autor
<a href="#">042/13 C</a>	"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"	archivado por trámite
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".	archivado por trámite

Proyecto de ley No.	Título	Estado
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”	archivado por trámite
<a href="#">107/13 C</a>	“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)	archivado por trámite
<a href="#">136/13 C</a>	Por medio del cual se crea el instituto colombiano de la juventud y se dictan otras disposiciones	archivado por trámite
<a href="#">154/13 C</a>	Por medio de la cual se implementa la promoción y protección para los fondos de empleados y se dictan otras disposiciones” (fondos de empleados)	archivado por trámite
<a href="#">161/13 C</a>	“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)	archivado por trámite
183/14 C	“Por la cual se modifica la cotización mensual al régimen contributivo de salud de los pensionados”	archivado por trámite
195/14 C	Por la cual se expide la ley de generación de puestos de trabajo para los soldados profesionales e infantes de marina en Colombia que cumplieron el tiempo en las fuerzas militares de Colombia.	archivado por trámite
192/14 C	“Por la cual se dictan normas en materia laboral relacionadas con los operadores de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi”	archivado por trámite
013/14 C	“Por medio de la cual se declara una política de campesinidad agro rural en Colombia y se reconoce la participación política del campesino y se dictan otras disposiciones”.	archivado por trámite
014/14 C	“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”.	archivado por trámite
017/14 C	“Por medio del cual se prohíbe la apología al odio, el discurso de odio y otras manifestaciones de intolerancia en Colombia”	archivado por trámite
018/14 C	“Por medio del cual se adopta la política pública del sector de las artes y la cultura y se establece el plan nacional de las artes y la cultura para la convivencia”.	retirado por autor el 30-09-14
022/14 C	“Por la cual se establecen medidas de protección al adulto mayor en Colombia, se modifica la ley 1251 de 2008, se penaliza el maltrato intrafamiliar por abandono y se dictan otras disposiciones”	archivado por trámite

Proyecto de ley No.	Título	Estado
027/14 C	"Por medio de la cual se crea un fondo especial de ingreso mínimo garantizado y se asigna un bono pensional para los niños de familias vulnerables"	retirado por autores
025/14 C	"Por medio del cual se modifica la ley 181 de enero 18 de 1995 sobre el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física; se crea el sistema nacional del deporte; e introducen nuevas disposiciones".	archivado por trámite
P.A.L. 026/14 C	"Por el cual se distribuyen los recursos del sistema general de regalías y se modifica el artículo 361 de la constitución política de Colombia"	archivado por trámite
045/14 C	"Por medio de la cual se dictan lineamientos básicos para prevenir la contaminación electromagnética de radiaciones no ionizantes y se dictan otras disposiciones"	archivado por trámite
055/14 C	"Por medio del cual se modifica y se introducen nuevas disposiciones a la ley 181 de enero 18 de 1995, sobre el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte"	archivado por trámite
063/14 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".	archivo por trámite
075/14 C	Por medio de la cual se establecen criterios de equidad de género en la adjudicación de las tierras baldías, vivienda rural, proyectos productivos, se modifica la ley 160 de 1994 y se dictan otras disposiciones".	archivado por trámite
085/14 C	"Por medio de la cual se modifican la edad de retiro forzoso de los servidores públicos de la rama ejecutiva y de la rama judicial	archivado en comision el 13-04-15
145/14 C	"Por medio del cual se modifica se modifica el artículo 23 de la ley 1150 de 2007".	archivo por trámite
158/14 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"	archivado por trámite
P.L.E. 171/14 C	"Por la cual se modifica la ley 581 de 2000 y se dictan otras disposiciones".	archivado por trámite
185/14 C 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"	archivado por trámite
193/14 C	"Por el cual se reforman los artículos 236, 239, 57 y 58 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones"	retirado en comisión el 29-05-2015
199/15 C	"Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadores domésticos".	archivado por trámite

Fuente: Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo

**TABLA 158 SENA PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS – CÁMARA**

Número de Proyecto de Ley	Tema	Estado
071/12	Por la cual se formaliza el ejercicio de la actividad del lustrado de calzado y se dictan otras disposiciones	Archivo 2014
114/12	Por medio de la cual se establecen algunos parámetros para la promoción de la educación económica, financiera y del consumidor, y la cultura del ahorro en todos los sectores de la población colombiana, se fomenta el acceso a los servicios financieros y se dictan otras disposiciones	Archivo 2014
177/12	Por medio de la cual se crea el Programa Nacional para el Fomento de la Articulación entre la Educación Media, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, y Educación Superior, se otorgan subsidios para el desarrollo de la articulación y se dictan otras disposiciones	Archivo 2014
219/12	Por medio de la cual se establecen los lineamientos de la Jornada Escolar Complementaria para los establecimientos educativos oficiales	Archivo 2014
174/13	Por medio de la cual se expiden normas sobre el territorio marino-costero de la Nación y se dictan otras disposiciones.	Archivo 2014
261/13	Reintegrar a personas mayores de 50 años al mercado laboral	Archivo 2014
001/13	Por medio de la cual la Nación se asocia y rinde homenaje al municipio de Toledo, del departamento de Antioquia, con motivo de la celebración en el año 2012 de los 100 años de ser erigido como municipio	Archivo 2014
052/13	Prevención y atención para los y las adolescentes vinculados al Sistema de Responsabilidad Penal	Archivo 2014
164/13	Por la cual se disponen Recursos para la Educación Superior en Colombia	Archivo 2014.
029/14	Por medio de la cual se fortalece el Sistema de Atención en materia de Desarrollo Infantil Temprano, Educación Preescolar, Básica Primaria y Secundaria en Áreas Urbanas y Rurales y se dictan otras disposiciones	Archivo 2015
042/14	Por medio de la cual se establecen 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 y sus hijos y se dictan otras disposiciones.	Archivo 2015

Fuente: SENA - Dirección Jurídica

### 8.3 PENDIENTE SANCIÓN PRESIDENCIAL.

TABLA 159 PENDIENTES DE SANCIÓN PRESIDENCIAL

Senado	Cámara	Título	Estado
<u>188/14 S</u>	<u>026/13 C</u>	Por medio del cual se establecen nuevos parámetros para la atención y distribución de la estampilla para el bienestar del adulto mayor”	pendiente objeciones
<u>078/14 S</u>	<u>PLE 187/14 C</u>	Por el cual se modifican los artículos 15 y 16 de la ley 270 de 1996, estatutaria de la administración de justicia	pendiente sanción presidencial

Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo

TABLA 160 SENA PROYECTOS DE LEY PENDIENTES POR SANCIÓN PRESIDENCIAL

Senado	Cámara	Tema	Artículo involucra al SENA
151/13	014/12	Por medio de la cual se dictan medidas para prevenir la hipertensión arterial y el consumo excesivo de sal sodio en la población colombiana	Artículo 8°. El Gobierno Nacional a través de los Ministerios de Salud y de la Protección Social, Educación, Cultura, Ambiente y Desarrollo Sostenible, Comercio, Industria y Turismo, Vivienda, Ciudad y Territorio, Agricultura y Desarrollo Rural y de las Entidades Nacionales Públicas de orden nacional <b>Sena</b> , ICBF, Coldeportes y el Departamento Nacional de Planeación, <u>establecerá políticas de adquisición, producción, consumo y provisión</u> de alimentos del sector gubernamental y privado, que propenda por la selección del tipo o tamaño de las porciones de los alimentos saludables con bajos niveles de sodio, bajos azúcares simples, bajos en grasas trans y grasas saturadas.
138/15	2015	Por la cual se expide el Plan de Desarrollo 2014-2018, Todos por un Nuevo País	Involucra al SENA

Fuente: SENA - Dirección Jurídica

## 8.4 LEYES SANCIONADAS

TABLA 161 LEYES SANCIONADAS

<b>Ley no.</b>	<b>Título</b>	<b>Proyecto de ley originario</b>
Ley 1737 del 2 de diciembre de 2014	Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2015	037/15 S 052/15 C
Ley 1753 del 9 de junio de 2015	Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2014-2018. "todos por un nuevo país"	138/15 S 200/15 C
Ley 1752 del 3 de junio de 2015	Por medio del cual se modifica la ley no. 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.	216/14 C 171/14 S
Ley 1739 del 23 de diciembre de 2014	Por medio de la cual se modifica el Estatuto Tributario, la Ley 1607 de 2012, se crean mecanismos de lucha contra la evasión y se dictan otras disposiciones".	105/14

Oficina Asesora Jurídica – Ministerio del Trabajo