



**-2016-**

**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 durante el período comprendido entre julio de 2015 y junio de 2016 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia



# República de Colombia

## SECTOR TRABAJO

### INFORME DE ACTIVIDADES 2015 – 2016

### AL HONORABLE CONGRESO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D.C, Julio de 2016

**JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN**

Presidente de la República

**CLARA EUGENIA LÓPEZ OBREGÓN**

Ministra del Trabajo

**FRANCISCO JAVIER MEJIA**

Viceministro de Empleo y Pensiones

**MARIELLA BARRAGÁN BELTRÁN**

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

**JORGE BERNAL CONDE**

Secretario General

**DESPACHO MINISTRA DEL TRABAJO**

**Álvaro Mauricio Cortes Castro**

Jefe Oficina de Control Interno

**Luis Nelson Fontalvo Prieto**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

**Gloria Beatriz Gaviria Ramos**

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

**Arlin Amparo Muñoz Artunduaga**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

**Iván Hernando Pardo Florez**

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

## VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES

### **Diana Marcela Arenas Pedraza**

Directora de Pensiones y Otras Prestaciones

### **Miguel Ángel Cardozo Tovar**

Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

### **Ricardo Ernesto Rocha García**

Director de Movilidad y Formación para el Trabajo

## VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

### **Letty Rosmira Leal Maldonado**

Directora de Riesgos Profesionales

### **Xinia Rocío Navarro Prada**

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

### **Ricardo Ernesto Villa Sánchez**

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

## DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

### **Alfonso Prada Gil**

Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

### **Iván Ernesto Rojas Guzmán**

Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo

### **Griselda Janeth Restrepo Gallego**

Superintendente de Subsidio Familiar

### **Zoilo Urbina Contreras**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

**Rafael Antonio González Gordillo**

Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

**Marisol Viveros Zambrano**

Directora de Investigación y Planeación (E)

**Claudia Ximena Camacho Corzo**

Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

**Jorge Andrés Rodríguez Parra**

Jefe Oficina de Planeación y Desarrollo - Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

**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



## Tabla de Contenido

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>1. EMPLEO</b>	<b>15</b>
<b>1.1 Políticas de empleo</b>	15
1.1.1 Políticas activas de empleo	15
1.1.1.1 Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo	16
1.1.1.2 Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)	18
1.1.1.3 Reconocimientos económicos FOSFEC	18
1.1.1.4 Acciones de fortalecimiento de las comunidades y el sector solidario	19
1.1.1.4.1 Plan nacional de fomento a la economía solidaria y cooperativa rural	20
1.1.1.4.2 Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional.	20
1.1.1.4.3 El proyecto fortalecimiento y fomento del sector solidario en Colombia	21
1.1.1.5 Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado	21
1.1.1.6 Ley Projuven	22
1.1.1.7 Articulación sectorial	23
1.1.2 Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013	25
<b>1.2 Análisis y monitoreo del mercado laboral</b>	26
1.2.1 Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET	27
1.2.2 Asistencia técnica a gobiernos locales para la implementación de la política de Trabajo decente	29
<b>1.3 Servicio Público de Empleo</b>	31
1.3.1 Rutas de capacitación	33
1.3.2 Rutas de empleabilidad	35
1.3.2.1 Ruta de atención para población víctima del conflicto armado.	35
1.3.2.2 Cierre de brechas para población en condición de discapacidad.	36
1.3.2.3 Programa de inclusión laboral con equidad de género	36
1.3.2.4 Fondo de oportunidades para el empleo.	37
1.3.3 Programas desarrollados para el cierre de brechas	37
1.3.3.1 Programa 40.000 primeros empleos	37
1.3.3.2 Talentos para el empleo	39
1.3.3.3 Transporte para el empleo	41
1.3.3.4 Población víctima del conflicto	42
1.3.3.5 Programa de empleo rural temporal	44
1.3.4 Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo	45
1.3.4.1 Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE.	45
1.3.4.2 Promoción del Servicio Público de Empleo	45

1.3.4.3 Estrategia regional.	46
1.3.4.4 Otros proyectos especiales	46
1.3.4.4.1 Estrategia del Servicio Público de Empleo en zonas de exploración y explotación Hidrocarburos	46
1.3.4.4.2 Atención crisis en la Frontera (Cúcuta)	46
<b>1.4 Gestión en Política migratoria laboral</b>	<b>47</b>
1.4.1 A nivel nacional	47
1.4.2 A nivel internacional	48
<b>1.5 Panorama de la formación para el trabajo</b>	<b>49</b>
1.5.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo.	49
1.5.1.1 Formación pertinente	49
1.5.1.1.1 Formación profesional integral.	50
1.5.1.1.2 Formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones.	50
1.5.1.1.3 Formación técnica y otros SENA.	50
1.5.1.1.4 Formación complementaria.	51
1.5.1.1.5 Formación por regiones.	51
1.5.1.1.6 Formación virtual.	51
1.5.1.1.7 Programa bilingüismo.	51
1.5.1.1.8 Certificación de la formación profesional integral.	52
1.5.1.1.9. Sena emprender rural ser.	52
1.5.1.1.10 Población vulnerable.	52
1.5.1.2 Articulación de la formación con el mercado laboral.	53
1.5.1.3 La práctica laboral	54
1.5.2 La formación como factor de incremento de la productividad laboral.	55
1.5.2.1 La formación a lo largo de la vida.	56
1.5.2.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores.	56
1.5.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral.	57
1.5.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano.	57
1.5.3.2 La formación y capacitación en el contexto de la economía global.	58
<b>1.6 Equidad laboral</b>	<b>58</b>
1.6.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado- <i>PRIEV</i> .	58
1.6.2 Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres	63
1.7 La política de teletrabajo	67

<b>2. PROTECCION SOCIAL</b>	<b>70</b>
-----------------------------	-----------

<b>2.1 Formalización laboral</b>	<b>70</b>
2.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral	70
2.1.2 Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial	71
2.1.3 Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social	72
2.1.3.1 Economía Solidaria	72
2.1.3.2 Emprendimiento.	73
2.1.3.3 Reconversión laboral	73
2.1.4 Formalización por Sectores	74

2.1.4.1 Seguridad Social para conductores de Taxis – Decreto 1047 de 2014	74
2.1.4.2 Trabajadores de Servicio Doméstico	75
2.1.4.3 Seguridad Social para Manicuristas.	76
2.1.4.4 Acciones de cumplimiento para la descontaminación del Río Bogotá	77
2.1.4.5 Acciones desarrolladas en curtiembres	78
2.1.4.6 Acciones desarrolladas en minería.	79
2.1.4.7 Formalización de Actores.	80
2.1.4.8 Formalización de recicladores	80
2.1.5 Acuerdos de formalización	80
<b>2.2 Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar</b>	<b>81</b>
2.2.1 Prestación de servicios a los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar – CCF	83
2.2.2 Trabajadores beneficiados.	84
2.2.3 Servicios prestados	85
2.2.3.1 Recreación	85
2.2.3.2 Biblioteca	86
2.2.3.3 Educación formal	86
2.2.3.4 Créditos.	87
2.2.3.5 Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar.	87
2.2.3.6 Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar	88
<b>2.3 Sistema general de riesgos laborales</b>	<b>88</b>
2.3.1 Gestión en riesgos laborales	88
2.3.2 Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo	92
2.3.3 Fondo de Riesgos Laborales	94
<b>2.4 Sistema de protección integral para la vejez</b>	<b>96</b>
2.4.1 Sistema General de pensiones	97
2.4.1.1 Afiliados a pensiones	97
2.4.1.2 Pensionados	99
2.4.1.3 Programa de Subsidio al aporte para pensión (PSAP)	103
2.4.1.4 Procesos de normalización pensional	104
2.4.1.5 Fondo de pensiones públicas del nivel nacional	106
2.4.1.6 Convenios de Seguridad Social en materia pensional	106
2.4.2 Servicios sociales complementarios	108
2.4.2.1 Programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor	108
2.4.2.2 Beneficios Económicos Periódicos BEPS	111
2.4.2.2.1 Vinculación	112
2.4.2.2.2 Ahorro y Recaudo	114
2.4.2.2.3 Otorgamiento.	116
2.4.3 Operación de Colpensiones - Régimen de prima media (RPM)	118
<b>3. DERECHOS FUNDAMENTALES</b>	<b>121</b>
<b>3.1 Erradicación del trabajo infantil y peores formas</b>	<b>121</b>
3.1.1 Capacitación sobre el sistema de información SIRITI y metodología de levantamiento de línea de base	122
3.1.2 Comité Interinstitucional para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador	123



3.1.3 Avances para la construcción de la Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA	123
3.1.4 Acciones para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil en Colombia	124
3.1.5 Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil.	125
3.1.6 Alianzas público privadas para la erradicación del trabajo infantil	128
<b>3.2 Sistema de Inspección Vigilancia y Control</b>	<b>129</b>
3.2.1 Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados.	130
3.2.2 Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales.	131
3.2.3 Descongestión administrativa	132
3.2.4. Política de daño antijurídico	136
3.2.5 Sistema de información de IVC.	137
<b>3.3 Ejercicio del diálogo social, la asociación sindical y la negociación colectiva.</b>	<b>138</b>
3.3.1 Subcomisiones departamentales.	138
3.3.2 Decretos y ordenanzas de trabajo decente.	139
3.3.3 Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	140
3.3.4 Negociación colectiva.	140
3.3.5 Líderes sindicales	141
3.3.6 Archivo sindical	141
<b>3.4 Cooperación y Relaciones Internacionales</b>	<b>142</b>
3.4.1 Acciones en el escenario multilateral	143
3.4.1.1 Organización de Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE	143
3.4.1.2 Acciones alrededor del proceso de integración Comunidad Andina de Naciones – CAN	143
3.4.1.3 Organización Internacional del Trabajo – OIT	143
3.4.1.4 Organización de Estados Americanos – OEA	147
3.4.1.5 Cumbre Iberoamericana.	148
3.4.1.6 Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible	149
3.4.2 Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.	149
3.4.3 Convenios y asuntos bilaterales	151
3.4.4 Otros acciones	153
3.4.5 Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo	153
3.4.6 Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio Familiar	155
3.4.6.1 Fortalecimiento agencias especiales de intervención y de seguimiento especial	156
3.4.6.2 Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e Investigaciones Administrativas	156
3.4.6.3 Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF	157
3.4.6.4 Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar	157
3.4.6.5 Pacto por la Transparencia	161
<b>4. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL</b>	<b>163</b>
<b>4.1. Mejoramiento de la capacidad de gestión de las entidades del Sector</b>	<b>163</b>
4.1.1. Sistemas de información y estadísticas	164
4.1.2. Implementación y fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión	170
4.1.3 Transparencia, participación y servicio al ciudadano.	174
4.1.3.1 Sistemas de atención al ciudadano	175

4.1.3.2 El Plan anticorrupción y Participación ciudadana	179
4.1.3.3 Rendición de cuentas	183
4.2 Estrategia Gobierno en Línea Sectorial.	183
4.3 Acciones de divulgación y comunicación	185
Anexo 1. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- decretos	194
Anexo 2. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- resoluciones	196
Anexo 3. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- circulares	199
Anexo 4. Proyectos de ley que continúan su trámite – Senado o Cámara	201
Anexo 5. Proyectos de ley archivados	206
Anexo 6. Proyectos pendientes de sanción presidencial	210
Anexo 7. Leyes sancionadas	211

## INTRODUCCIÓN

Desde la promulgación del nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Todos por un Nuevo País”, y bajo el propósito fundamental del Gobierno Nacional de impulsar un desarrollo sostenible e incluyente, el Ministerio del Trabajo, en conjunto con sus entidades adscritas y vinculadas, ha venido centrando sus esfuerzos en la adopción y el fortalecimiento de la Política Nacional de Trabajo Decente. Dicha política tiene como fin último el efecto positivo en la población colombiana de alcanzar sus aspiraciones durante su vida laboral, de contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres. Para su adopción -una de las prioridades del nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2014 -2018 “Todos por un nuevo país”-, el Ministerio del Trabajo ha direccionado sus actividades hacia la promoción, divulgación y asistencia técnica a los entes territoriales, que deben formular sus planes de desarrollo para que en ellos se incluya la Política de Trabajo Decente, en concordancia con los lineamientos que expida la Cartera. Esto permitirá que se dé unidad al trabajo coordinado desde el nivel nacional y los entes territoriales para el logro de los objetivos de las entidades del sector y de los compromisos establecidos en el plan nacional de desarrollo.

Durante el período julio de 2015 y junio de 2016, el Ministerio del Trabajo implementó medidas como estímulos económicos, reducciones tributarias a las empresas para la formalización de los trabajadores dadas a partir de la Ley 1429 de 2010 de formalización y generación de empleo; la reducción de cargas o impuesto sobre la nómina de los trabajadores con menores ingresos gracias a la reforma tributaria de la Ley 1739 de 2014 y la consolidación del Servicio Público de Empleo-SPE; el fortalecimiento del sistema de subsidio familiar y de formación para el trabajo; la implementación del Mecanismo de Protección al Cesante; la implementación de programas como 40.000 primeros empleos para atacar la barrera que excluye a los jóvenes del mercado laboral y la expedición de la ley 1780 de 2016, llamada también ley ProJoven.

Como resultado de dichas medidas, uno de los efectos se ve reflejado en la disminución de la tasa de desempleo que para el año 2015 fue de 8,9%, la más baja registrada desde 2001. Además, es válido destacar que en promedio en el último trimestre de 2015 se pasó la barrera de los 22 millones de ocupados. También cabe resaltar cómo la tasa de desempleo de mujeres y jóvenes ha ido disminuyendo progresivamente, igual que la tasa nacional. A pesar de que la brecha sigue existiendo, entre 2010 y 2015, el desempleo de jóvenes entre 18 y 28 años se redujo en 4,6 p.p. y el de mujeres en 3,8 p.p., frente a una reducción de 2,9 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, aunque es importante mencionar que la velocidad a la que disminuye el desempleo en mujeres es mayor que la de los hombres.

Como parte de la estrategia de enganche laboral, se ha trabajado en la consolidación del Servicio Público de Empleo (SPE) como herramienta para facilitar la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo. Durante 2015, el SPE orientó laboralmente a 1.033.599 colombianos, superando la meta en 323.599 personas. Del total de personas orientadas, entre enero de 2015 y abril de 2016, 534.564 han sido

ubicadas en empleos formales, de las cuales 376.103 fueron empleados en 2015 y 158.461 han sido ubicadas entre enero y abril de 2016.

También es importante mencionar que en esta estrategia de trabajo coordinado con las entidades del sector trabajo, y para incrementar la pertinencia de la formación para el trabajo, durante el 2015 el Servicio Nacional de Aprendizaje –Sena, capacitó a 6.816.977 colombianos en formación profesional integral, a 2.952.355 aprendices de manera virtual y 204.947 aprendices adelantaron su proceso de formación en el programa Jóvenes Rurales Emprendedores. Esto, con el fin de lograr un mercado de trabajo más incluyente y equitativo.

En el proceso para formalización, el Ministerio del Trabajo creó la Red Nacional de Formalización Laboral, mediante el Decreto 567 de 2014, como una estrategia que busca garantizar la consolidación del trabajo decente y la cobertura en seguridad social para todos, por medio de la orientación, capacitación y promoción de la política de formalización laboral. A esta estrategia se han vinculado el Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Ministerio de Salud, Confecámaras, Fenalco, Administradoras del Subsistemas de la Seguridad Social, ACEMI, ASOFONDOS, ASOCAJAS, FEDECAJAS, FASECOLDA, RED ORMET, Gobernaciones, Alcaldías, Asociaciones de Trabajadores, Pastoral Social, SENA, Unidad del Servicio Público de Empleo y las Agencias de Empleo. A la fecha se ha logrado la formalización de conductores de taxis, trabajadores del servicio doméstico y manicuristas. En este sentido, la tasa de formalidad nacional presentó un aumento en 0,5 p.p. pasando de 34,6% en 2014 a 35,1% en 2015. De igual manera el aumento en la cantidad de empleos formales también se ve reflejado en el incremento del número de personas afiliadas a pensiones y riesgos profesionales. En 2015, 9.882.050 personas cotizaron al sistema general de pensiones, superando la meta en 302.135 personas. Igualmente, el Sistema General de Riesgos Laborales reportó un total de 9.656.828 afiliados, más de doscientos mil por encima de la meta para 2015.

En cuanto al cumplimiento de uno de los derechos fundamentales en el trabajo, el Ministerio del Trabajo, en articulación con entidades públicas y privadas, ha liderado acciones para seguir reduciendo la incidencia del trabajo infantil en el país. Es así como en el 2015, la tasa de trabajo infantil se ubicó en 9.1%, logrando una disminución de 0,2 p.p. respecto a 2014 y superando la meta establecida en 9.3%.

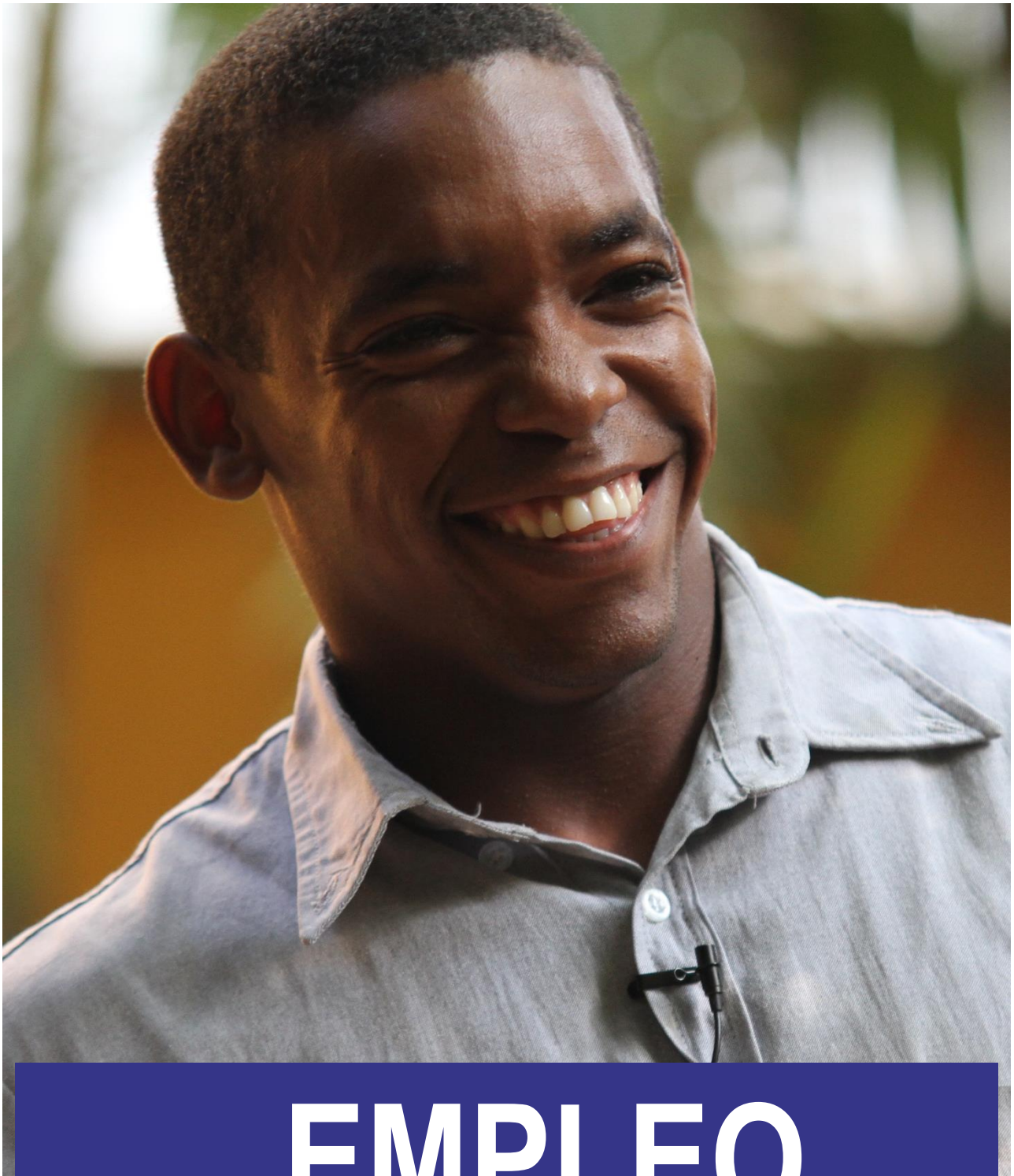
Finalmente, el Ministerio del Trabajo y Colpensiones han implementado estrategias y acciones enmarcadas en el Sistema General de Pensiones y en los servicios sociales complementarios con miras a la protección de la Vejez, reconociendo las diversidades y características propias de la población (género, discapacidad, etnia, curso de vida, etc.) como parte de la diversidad humana y su dignidad inherente, retomando los principios del respeto por la diferencia y la accesibilidad universal. Como resultado de estas acciones en 2015, 9.882.050 personas cotizaron al sistema general de pensiones, 2.141.427 adultos mayores se beneficiaron del Subsidio del Programa Colombia Mayor y en el Programa de Beneficios Económicos Periódicos BEPS, con corte a mayo se alcanzó un total de 305.640 vinculados.

Conforme lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”, Colombia le apuesta a una política pública de inclusión social y productividad que debe orientar la ejecución y articulación de los diferentes planes, programas y proyectos que se vienen desarrollando, encaminados a la superación de la extrema pobreza y la estabilización económica de la población en situación de vulnerabilidad. Con este fin, en el periodo que comprende entre julio de 2015 y junio de 2016, el Ministerio del Trabajo implementó una serie de medidas dirigidas a mejorar la calidad de vida de los colombianos, 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 diálogo social y el aseguramiento para la vejez.

En la actualidad, el Ministerio del Trabajo ha venido enfocando sus esfuerzos en la generación de una nueva arquitectura institucional, que permitirá estructurar un proyecto compartido con la sociedad para sustentar la paz en la etapa del posconflicto. La paz es un compromiso histórico del país y un imperativo para avanzar hacia una sociedad equitativa y justa, capaz de garantizar a todos y cada uno de sus ciudadanos el derecho al trabajo decente y el aseguramiento para la vejez. El Estado colombiano y todas sus instituciones deben estar preparados para la venidera etapa del posconflicto. Con este fin, el Ministerio del Trabajo está tomando las medidas pertinentes para operar de manera articulada y eficiente en todo el territorio nacional.





# EMPLEO



# 1. EMPLEO

## 1.1 Políticas de empleo.

### 1.1.1 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 políticas para el primer empleo para jóvenes vulnerables y la inserción laboral para población mayor de 40 años que brindaron recomendaciones de políticas concretas. De otra parte, con el fin de fortalecer la capacidad del Servicio Público de Empleo para atender las necesidades de los buscadores de empleo se desarrolló un estudio que proporcionara lineamientos para la integración de otros servicios complementarios a los de gestión y colocación de empleo en una ventanilla única.

Además de la oferta formativa del SENA y de las demás instituciones que brindan formación para el trabajo y el desarrollo humano, continua el programa “Talentos para el Empleo” diseñado para otorgar becas para que desempleados y población vulnerable accedan a cursos cortos y mejoren su posibilidad de conseguir un trabajo estable y bien remunerado.

Además, se consolida la inserción laboral de los jóvenes sin experiencia laboral con la implementación del programa “40.000 Primeros Empleos”.

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.

De otra parte, por iniciativa del Ministerio del Trabajo se expidió la Ley 1780 del 02 de mayo de 2016 o Ley Pro Joven que busca promover la generación de empleo y el emprendimiento a través la eliminación de las barreras que impiden el acceso de los jóvenes al mercado laboral y al inicio de su vida productiva. El Ministerio avanza en la reglamentación para materializar todos los beneficios de la nueva norma.

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

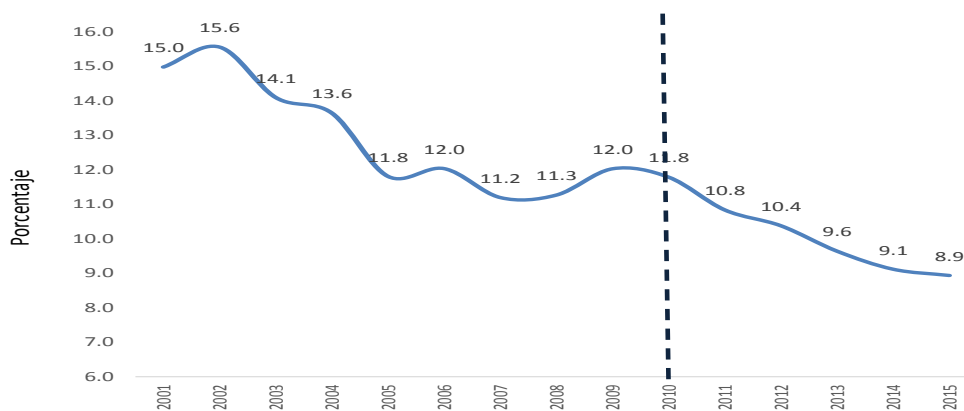
de poblaciones especiales y víctimas del conflicto armado para población en condición de discapacidad en conjunto con la Unidad del SPE.

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.

**1.1.1.1 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 2015 fue de 8,9%, la más baja registrada desde 2001. En promedio en el último trimestre de 2015 se pasó la barrera de los 22 millones de ocupados. En el gráfico 1, se observa la reducción de la tasa de desempleo anual en 2,9 p.p. entre 2010 y 2015, situación propiciada por la implementación de medidas como los estímulos económicos y deducciones tributarias a las empresas para la formalización de los trabajadores dadas a partir de la Ley 1429 de 2010 de formalización y generación de empleo; la reducción de cargas o impuesto sobre la nómina de los trabajadores con menores ingresos gracias a la reforma tributaria de la Ley 1739 DE 2014 y la consolidación del Servicio Público de Empleo-SPE, el cual, para el 2015, se inscribieron a través del SPE 877 mil vacantes<sup>1</sup>; 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, entre enero y abril de 2016, se han postulado 38 mil 330 cesantes, de los cuales 35 mil 377 fueron aprobados<sup>2</sup>.

**Gráfica 1. Tasa de desempleo nacional**



Fuente: DANE - GEIH

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 lo que históricamente ha tenido más dificultad para conseguirlo. A pesar de que la brecha sigue existiendo,

<sup>1</sup> Informe Estadístico de Demanda Laboral – Observatorio Servicio Público de Empleo 2016.

<sup>2</sup> Informe estadístico Mecanismo Protección al Cesante – Abril 2016

entre 2010 y 2015, el desempleo de jóvenes entre 18 y 28 años se redujo en 4,6 p.p. y el de mujeres en 3,8 p.p., y una reducción de 2,9 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.

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 2015, se registró una diferencia entre las tasas de desempleo masculino y femenino de 5,1 p.p., mayor a la reportada en 2014, cuando fue de 4,9 p.p.

También se destacan las acciones afirmativas encaminados al cierre de la brecha de géneros promovidas por el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género. Así mismo, se ha seguido fortaleciendo y promoviendo estrategias que conduzcan a la disminución del desempleo juvenil en el país como la Ley 1780 de 2016 para la generación de empleo y el emprendimiento joven o Ley Pro Joven.

El Servicio Público de Empleo a través de las Agencias de gestión y colocación de empleo, entre los meses de junio de 2015 y abril de 2016, registraron 70.509 empresas y realizaron la gestión de colocación de empleo para 385.325 personas. Así mismo, se registraron 2.050.948 hojas de vida en la ruta de empleabilidad.

El SENA teniendo en cuenta el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Todos por un nuevo país”, donde se ha establecido como meta trazadora la disminución del desempleo, así mismo en la estrategia transversal de movilidad social que se desprende del pilar de equidad, se ha propuesto como meta la creación de 2.5 millones de nuevos empleos a nivel nacional, constituyó la MEGAMETA, definida como la propuesta institucional para lograr más de 1.600.000 personas colocadas, supliendo las vacantes de las empresas y contribuyendo a la disminución del desempleo.

La vigencia 2015 finalizó con la colocación de 381.931 colombianos a través de distintas líneas de acción, entre las que se cuentan los colocados a través de la Agencia Pública de Empleo y los colocados a través de otras fuentes de intermediación y emprendimiento. A junio de 2016, 199.483 personas han accedido a empleos decentes y dignos con el apoyo de la Entidad.

En el caso de las Cajas de Compensación Familiar, se registraron 716.404 hojas de vida en la ruta de empleabilidad, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 1. Colocados a través de las Cajas de Compensación Familiar julio 2015-abril 2016**

Colocaciones laborales	2015 – II semestre	2016- abril	Total
Empresas Registradas en la Agencia	21.841	15.217	37.058
Hojas de Vida Registradas en la Agencia	436.773	279.631	716.404
Personas Colocadas Laboralmente	34.347	28.070	62.417

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

**1.1.1.2 Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE).** Atendiendo la política del gobierno Nacional, el SENA asume el reto del fomento a la cultura emprendedora para responder a los nuevos desafíos que se presentan en un mundo globalizado, con miras a aumentar el apoyo al empresarismo como forma de trabajo productivo y generación de empleo para los colombianos.

A través del Fondo Emprender se financian las iniciativas empresariales que provienen y son desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales. Deben haber desarrollado su proceso de formación o estar en instituciones reconocidas por el Estado.

El Fondo, facilita el acceso a capital semilla al poner a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios en la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas. El 2015, se convirtió en el año más exitoso en la historia del Fondo Emprender, ya que se aprobaron recursos por 68 mil millones de pesos con el fin de apoyar la conformación de 768 planes de negocio. Por primera vez, se aprobó un plan de negocios para el departamento de Vichada, así mismo se logró la disminución en los tiempos de la ruta de servicio al emprendedor, pasando de 15 meses a 9 meses y se trabajó en la modernización de su operación. Adicionalmente, el SENA firmó un contrato con la Superintendencia de Industria y Comercio, para apoyar en la capacitación y registro de marcas en favor de los emprendedores del Fondo Emprender.

A continuación, en la tabla 2 se observan los resultados obtenidos por el Fondo Emprender a diciembre de 2015 y en el periodo julio 2015 – junio 2016

**Tabla 2. Fondo Emprender**

Fondo emprendedor	2015	Julio 2015 – Mayo 2016
Empresas Promovidas por el Fondo Emprender	768	655
Empleos potenciales generados en el Fondo Emprender	4.376	3.759

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

**1.1.1.3 Reconocimientos económicos FOSFEC.** En el periodo comprendido entre el 1 de julio del año 2015 y el 30 de abril de 2016, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de aportes a la salud de 37.431 personas, a pensión de 37.378 personas y a 26.062 personas el pago de cuota monetaria, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 3. Pagos aportes en salud, pensión y cuota monetaria realizados por las Cajas de Compensación Familiar**

Tipo de aporte	2015 – II semestre		2016- enero- abril	
	Post. Acept	Valor Pagado (miles de \$)	Post. Acept	Valor Pagado (miles de \$)
Beneficiarios Pago Aportes en Salud	45.479	\$21.372.070	37.431	\$15.494.769
Beneficiarios Pago Aportes en Pensión	45.400	\$27.246.333	37.378	\$19.653.472
Beneficiarios Pago Aportes en Cuota Monetaria	31.307	\$7.980.691	26.062	\$5.790.657

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

**1.1.1.4 Acciones de fortalecimiento de las comunidades y el sector solidario.** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS, implementa estrategias que han permitido aportar al desarrollo sostenible, con impacto directo sobre las cooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales, corporaciones, fundaciones, federaciones, grupos de voluntariado, asociaciones y la comunidad en general. Lo anterior enmarcado en los tres objetivos estratégicos:

- Fortalecer la cultura asociativa solidaria para su posicionamiento y contribución en los escenarios de Paz, Equidad y Educación.
- Promover la asociatividad solidaria como estrategia de equidad que contribuye a: generación de ingresos, trabajo decente, inclusión social, igualdad de oportunidades y construcción de tejido social, como fundamento de una Colombia en paz.
- Fortalecer la institucionalidad de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias de modo que contribuya al cumplimiento de las metas de buen gobierno definidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

En desarrollo de lo anterior, la UAEOS implementa proyectos con enfoque de desarrollo humano como alternativa viable para alcanzar los objetivos y propósitos del Plan Nacional de Desarrollo, donde la Unidad Administrativa tiene tareas concretas frente a la promoción de la asociatividad solidaria y el fortalecimiento de las organizaciones solidarias.

El modelo asociativo solidario está edificado sobre valores y principios como la ayuda mutua, la solidaridad, el respeto, la democracia y la libre adhesión, entre otros, y centrado en las personas más que en el capital, lo que logra armonizar la dimensión social con la económica, propiciando el comercio justo, la generación de ingresos sostenibles, el trabajo digno, la igualdad de oportunidades, la construcción de tejido social, el cuidado del medio ambiente y la consolidación de la paz.

Este modelo se ha venido posicionando como una herramienta clave para la implementación de políticas que articulado a modelos de rápida generación de ingresos como las micro franquicias solidarias y los negocios inclusivos pueden beneficiar a población en situación de extrema pobreza y víctimas del conflicto mejorando sus condiciones de vida y la de las regiones en donde se ubican.

En razón a lo anterior en las bases del nuevo del Plan de Desarrollo 2014-2018 la UAEOS está llamada directamente a impulsar la asociatividad solidaria con el fin de contribuir a la paz, equidad y educación y las estrategias transversales de movilidad social, transformación del campo, equidad, y buen gobierno, además de implementar estrategias regionales para:

- Ampliar la cobertura de los programas de formación para el trabajo, enfocados al emprendimiento, autoempleo y asociatividad.
- Aumentar el acceso a programas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial individual y asociativo
- Contribuir al desarrollo de las organizaciones rurales para que se articulen en cadenas y redes productivas, mejorando sus condiciones de competitividad e inserción en los mercados de insumos y productos.

- Promover procesos de formación terciaria para jóvenes y programas de emprendimiento asociativo solidario, buscando controlar aumentos en la participación laboral que presionen la tasa de desempleo.

Así mismo, la UAEOS será la entidad, que por el Estado, facilite, impulse y genere el desarrollo y la participación de las organizaciones de carácter asociativo, solidario, cooperativo y comunitario, como actores del desarrollo local en los territorios, esto con el fin de consolidar la paz con un enfoque de mejoramiento de vida, teniendo en cuenta la responsabilidad de diseñar e implementar el Plan nacional de fomento a la economía solidaria y cooperativa rural, acordado en las negociaciones de paz que se vienen desarrollando en La Habana.

**1.1.1.4.1 Plan nacional de fomento a la economía solidaria y cooperativa rural.** En relación a lo anterior, el sector de economía solidaria en Colombia está conformado por 8.738 organizaciones solidarias, según estadísticas del Registro Único Socio Empresarial –RUES- teniendo como base aquellas organizaciones que renovaron su matriculas mercantil para la vigencia 2015.

Las organizaciones de economía solidaria: cooperativas, fondos de empleados y asociaciones mutuales, según reportes de la Superintendencia de Economía Solidaria, a 31 de diciembre de 2015 reportan casi 6 millones de asociados y más de 29 billones de activos, contribuyendo al bienestar socioeconómico de los asociados y sus familias. 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 les 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 contribuye al desarrollo del país.

En razón a lo anterior, durante la vigencia 2015 y lo corrido de la vigencia 2016, la UAEOS adelanta procesos de promoción, fomento, fortalecimiento, formación y capacitación en 25 departamentos del país y 103 municipios, a través de la implementación de proyectos con componentes de innovación socio-empresarial que buscan aportar a la paz.

Innovación para la paz: En contribución al nuevo Plan Nacional de Desarrollo y a los nuevos retos para el país, la UAEOS, durante la vigencia 2015-2016, se encuentra ejecutando proyectos de innovación para la paz con los cuales se busca beneficiar a la población en condición de vulnerabilidad, ofreciendo una alternativa que les permita rápida generación de ingreso y empleo decente y a impulsar entre los niños y las niñas, especialmente los más vulnerables, los valores y principios solidarios.

**1.1.1.4.2 Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional.** El objetivo principal del proyecto es 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.

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.



Mediante el desarrollo de este proyecto durante la vigencia 2015 se logró beneficiar a 1.007 familias víctimas del conflicto. Durante la vigencia 2016 se está implementando el proyecto en Antioquia, Bolívar, Caldas, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Guajira, Guaviare, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle, en donde se adelantan actividades de fortalecimiento de 39 organizaciones solidarias y la creación de 5 nuevas organizaciones conformadas por población en condición de víctima.

**1.1.1.4.3 El proyecto fortalecimiento y fomento del sector solidario en Colombia.** Agrupa las actividades necesarias para dar cumplimiento a gran parte de la misión institucional. Este proyecto es de carácter regionalizable. Se trabajó en articulación interinstitucional para la materialización de convenios de fomento y fortalecimiento con entidades del sector público y solidario en los niveles territorial, nacional e internacional, con el fin de fortalecer la oferta, la capacidad operativa y financiera de la Entidad y mejorar los servicios y productos como consecuencia de la ejecución de acciones conjuntas.

Durante la vigencia 2015 se fortalecieron 80 organizaciones solidarias y se crearon 40, beneficiando directamente a 2.025 familias de 27 departamentos del país. En la vigencia 2016 se busca beneficiar a 1.700 hogares conformados por población vulnerable con domicilio en los siguientes departamentos: Antioquia, Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guaviare, Huila, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca y Vichada.

Con los proyectos que la UAEOS adelanta y las alianzas público- privadas gestionadas la Unidad Administrativa busca contribuir al desarrollo de las organizaciones solidarias, organizaciones que están presentes en todos los sectores económicos y contribuyen a la implementación de las políticas, además aportan a:

- Formalización empresarial
- Trabajo decente
- Generación de ingresos
- Desarrollo rural
- Desarrollo sostenible
- Equitativa distribución de la propiedad
- Inclusión social
- Inclusión productiva
- Comercio justo
- Formación en principios y valores
- Reconstrucción del tejido social

**1.1.1.5 Programas de generación de empleo para la población vulnerable y víctimas del conflicto armado.** El emprendimiento y la empresariedad resultan determinantes para dotar a la población en condición de víctima de los elementos y capacidades que les permitan aprovechar y potencializar los componentes de restitución de tierra e indemnización económica, mediante la implementación de proyectos productivos sostenibles con modelos de negocio que garanticen su inclusión en cadenas productivas, para de este modo, superar la problemática expuesta mediante formalización empresarial y laboral y generación de ingresos.

En este contexto, los procesos de intervención y la integración entre los actores sociales, materializados en alianzas público/privadas, para asegurar nuevas dinámicas económicas o la reorientación de las existentes, creando entornos favorables para nuevos negocios de la población víctima con relaciones mutuamente beneficiosas y ventajosas para los empresarios locales, es una alternativa que debe explorarse.

En concordancia a lo anterior, es claro que en los procesos de reparación integral se requiere que en el restablecimiento de las condiciones económicas de la población en mención se asegure también su bienestar social integral y el goce efectivo de derechos.

Lo anterior es realizable si se desarrollan emprendimientos con enfoque socio empresarial, basados en modelos de negocio inclusivos sostenibles, concebidos desde una perspectiva solidaria con prácticas cooperativas y modelos asociativos para el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades.

En respuesta a lo anterior y en un trabajo conjunto con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, se implementó para la vigencia 2015 el proyecto denominado Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional, beneficiando a 1.007 hogares conformados con población en condición de víctima, que a través de la creación y el fortalecimiento de emprendimientos y empresas asociativas solidarias generan ingresos, lo que contribuye a la superación de la pobreza de la población beneficiada.

En lo corrido de la vigencia 2016 el proyecto se implementa en 21 departamentos del país busca fortalecer las organizaciones solidarias conformadas en vigencia a 2015 y crear nuevas organizaciones teniendo en cuenta la información suministrada por la Unidad para las Víctimas, se puede evidenciar en la siguiente imagen:



**1.1.1.6 Ley Projovent.** El 02 de mayo del presente año el Señor Presidente de la Republica firmó la expedición de la ley 1780 de 2016, llamada también ley Projovent que busca promover la generación de empleo y el emprendimiento a través la eliminación de las barreras que impiden el acceso de los jóvenes al mercado laboral y al inicio de su vida productiva. Gracias el compromiso del Congreso y el liderazgo del Misterio del Trabajo esta nueva norma fue elaborada por el cuerpo legislativo de forma prioritaria con el objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impactan positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia.

Dentro de las estrategias dispuestas por la Ley Projovent para mejorar los niveles empleo de la población joven, está la eliminación de la libreta de la libreta militar como requisito para acceder a un trabajo formal para todo hombre mayor de 18 años que no deba prestar el Servicio Militar obligatorio por encontrarse en

alguna de las causales de exención, ser no apto para el servicio o haber superado la edad máxima de incorporación. En esta misma línea se redujo la edad de incorporación a filas de 28 a 24 años y se establecen jornadas especiales donde puede reducirse las multas a remisos hasta por un 90% y de pagos de cuota de compensación militar hasta por un 60%, con facilidades de pago como descuentos de nómina, libranzas y otras.

Con el objetivo de abrir las puertas del Estado a los jóvenes la Ley Projovent establece la oportunidad de desarrollar prácticas laborales en el Sector Público, devengando salarios y prestaciones sociales de ley y se establece que al menos el 10% de los nuevos cargos no requiera experiencia para facilitar ingreso a jóvenes. Así mismo se crea un plan de carrera acelerado en grandes empresas del Estado como Ecopetrol, ETB, UNE, entre otras.

Conscientes de la importancia la primera experiencia laboral durante la formación profesional la Ley Projovent establece que todas las empresas deben registrar sus plazas de práctica laboral en Servicio Público de Empleo, igualmente se establecen las condiciones mínimas de las prácticas y se determina que la experiencia laboral adquirida en prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicatura, relación docencia de servicio del sector salud, servicio social obligatorio o voluntariados deben ser reconocida como experiencia laboral.

Con el fin de brindar incentivos al sector privado la ley Projovent establece la exención a las empresas del pago del 4% por concepto de aportes a Cajas de Compensación Familiar para promover la vinculación laboral formal de jóvenes entre 18 y 28 años.

La ley promueve que el emprendimiento sea una posibilidad de inclusión productiva para los jóvenes como una fuente de desarrollo para su familia, su comunidad y su país. En este sentido, crea un fondo de capital semilla para financiar emprendimientos, el cual para 2016 contará con recursos hasta por 120.000 millones de pesos, con el que podrán acceder a crédito con tasas de interés mucho más bajas que las del mercado y que incluso pueden llegar a ser condonables. Adicionalmente, se establece una exención del pago del registro mercantil y su renovación por el primer año para empresas creadas por jóvenes.

Finalmente, reconociendo el momento histórico que vive el país y la importancia de fortalecer la presencia institucional en el campo la Ley Projovent promueve programas de empleo y emprendimiento en las zonas rurales que promuevan su desarrollo económico y social, y habilita a Cajas de Compensación Familiar para financiar y operar programas de empleo y emprendimiento como el desarrollo de obras, la generación de ingresos, el impulso y financiamiento de las actividades agropecuarias, la promoción de la asociatividad y el desarrollo de proyectos productivos

**1.1.1.7 Articulación sectorial.** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS desde su creación reconoció la importancia de trabajar el concepto de transversalidad en tres niveles: Local-territorial, Nacional, e 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 2015 y 2016 todas las alianzas para fortalecer la asociatividad rural, alianzas que permitirán a la Entidad afrontar los nuevos retos del Plan Nacional de Desarrollo, entre las que se destacan:

- **Asociatividad minera:** La UAEOS y el Ministerio de Minas y Energía suscribieron convenio para promover la asociatividad y la solidaridad en el sector minero informal mediante el fomento y fortalecimiento de organizaciones solidarias. Como resultado se crearon 21 organizaciones y se fortalecieron 51 en los departamentos de Huila, Casanare, Cundinamarca, Norte de Santander, Sucre, Nariño, Valle del Cauca, Cauca, Arauca, Cesar, Santander, Tolima, Boyacá, Caldas, Risaralda y Antioquia. La población total fue de 1890 personas correspondiendo el 80% a 1.517 hombres y en 20% a 373 mujeres.
- **Asociatividad rural:** La UAEOS, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y Confecoop Antioquia, suscribieron convenio para fortalecer organizaciones solidarias rurales a través de la formulación de planes de negocios y asistencias técnicas organizacionales, como resultado se fortalecieron 104 organizaciones en 14 departamentos.
- **Asociatividad Incluyente** Se suscribió convenio con la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema –ANSPE y la Corporación Red Colombia Verde, para el fortalecimiento socio-empresarial de 30 organizaciones solidarias rurales de los departamentos de Boyacá, Cauca, Nariño y Santander, integradas por personas vinculadas a la Red Unidos para contribuir a que los hogares puedan alcanzar los logros correspondientes a la dimensión de Ingresos y Trabajo. Lo anterior, con el propósito de promover el emprendimiento asociativo y la generación de ingresos autónomos a las familias en situación de pobreza extrema acompañadas por la ANSPE.
- **Con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las víctimas** se vienen adelantando acciones para desarrollar emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos: para población víctima individual y colectiva, mujer víctima, personas en condiciones de discapacidad, víctimas de la fuerza pública, procesos de emprendimiento solidario con el Fondo para la Reparación a las Víctimas en el sector confecciones en Antioquia, Valle, Tolima, Bogotá; procesos en el sector agrícola, en Bolívar: Manupuján; la Pola y la Palizua, en Magdalena. Atención en los Centros Regionales de la UARIV en 10 centros CRAV: Córdoba, Norte de Santander, Guajira, Guaviare, Chocó, Atlántico, Cesar, Huila, Arauca, Buenaventura y Cali.
- **La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y la Dirección Gestión Territorial – Departamento de la Prosperidad Social**, firmaron un convenio con el fin de fortalecer organizaciones de pequeños productores rurales y de comunidades étnicas, en asuntos de desarrollo productivo, administrativo y comercial en los departamentos: Antioquia, Cauca, Córdoba, Chocó, Guaviare, Nariño, Norte de Santander, Putumayo y Valle de Cauca.

A raíz de esta estrategia de posicionamiento y transversalidad la demanda por los productos y servicios que oferta Organizaciones Solidarias se ha incrementado, así mismo las alianzas realizadas han permitido llegar a las comunidades con un portafolio de servicios más amplio.

Sumado a lo anterior se resalta el trabajo conjunto que se adelanta con el Ministerio del Trabajo, Ministerio del interior, la Consejería para la Equidad de la Mujer, Unidad de Restitución de tierras, con gobernadores y alcaldes entre otros, con el fin de adelantar procesos de emprendimiento solidario que permitan el fomento, fortalecimiento y desarrollo de la asociatividad y la solidaridad a nivel nacional, departamental y municipal.

### 1.1.2 Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013.

Actualmente el Mecanismo de Protección al Cesante lleva más de dos años de implementación y operación a nivel nacional, periodo en el cual se han asignado beneficios de prestaciones económicas<sup>3</sup> 168.614 personas a mayo 31 de 2016; 32.399 durante el 2014, 90.890 durante la vigencia 2015 y 45.425 personas se han beneficiado entre enero y febrero de la presente anualidad. Se ha capacitado a más de 280 mil personas y se han brindado los servicios de orientación laboral a 1.502.000 personas a nivel nacional (719.729 durante la vigencia 2015). Durante este periodo de implementación ha sido posible evidenciar necesidades y fortalezas de este esquema de protección que han llevado a un proceso continuo de mejoras.

Teniendo en cuenta estos resultados y las necesidades de mejorar la calidad de vida de los cesantes, a partir de mayo de 2016, a este componente se le sumará la entrega de bonos de alimentación, de acuerdo a los lineamientos definidos en el artículo 77 de la Ley 1753 de 2015 y el Decreto 582 de 2016, con los cuales se busca suavizar los cambios en el consumo de los hogares.

Por medio de la Ley 1636 de 2013 se establece que para financiar al Mecanismo de Protección al Cesante se debe constituir el Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, el cual es financiado a partir de los recursos recaudados por los aportes realizados al Sistema de Subsidio Familiar operado por medio de las Cajas de Compensación Familiar. Durante los últimos dos años el Fondo ha recaudado más de 404 millones de dólares.

El fondo es administrado por las 43 Cajas de Compensación Familiar, quienes no solo tienen la responsabilidad administrativa y financiera de estos recursos, también deben operar cada uno de los componentes establecidos. La distribución de los recursos en cada componente es determinada cada año por el Ministerio del Trabajo.

**Tabla 4. FOSFEC Vigencia 2015.**

Sub- Cuentas	Apropiado	Ejecutado	Saldo	% Apropiado	% Ejecutado
Gastos de administración	\$25.147.321	\$19.174.151	\$5.973.170	3,71%	76,25%
Prestaciones Económicas	\$394.937.652	\$110.200.020	\$284.737.632	60,56%	27,90%
Capacitación Reinserción Laboral	\$169.917.903	\$116.567.652	\$53.350.251	26,05%	68,60%
Servicio de Gestión y Colocación*	\$87.648.629				
Valor apropiado del 15% (2014)	\$39.381.096	\$72.090.197	\$54.939.528	13,44%	76,25%
Valor pendiente por apropiar del 15%	\$14.544.829		\$14.544.829		
Sistema de Información	\$3.254.621	\$2.524.518	\$730.103	0,50%	77,57%
<b>Total</b>	<b>\$734.832.051</b>	<b>\$320.556.537</b>	<b>\$414.275.514</b>		

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y Seguridad Social

<sup>3</sup> El componente de prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante se constituye como un subsidio al desempleo en especie que busca garantizar la protección social básica para los cesantes durante el periodo de vulnerabilidad y está condicionado al cumplimiento de condiciones básicas que garantizan la interacción con las políticas activas de mercado laboral. Durante los dos primeros años de implementación las prestaciones estuvieron definidas por i) el pago de cotización al sistema de seguridad social de salud y pensión, ii) el pago de la cuota monetaria del subsidio familiar y iii) el incentivo por ahorro de cesantías.



Con la promoción del nuevo esquema de beneficios definidos en el artículo 77 del Plan Nacional de Desarrollo y en general de los diferentes componentes del Mecanismo a Protección al Cesante, se busca aumentar la cobertura de desempleados que accedan a las prestaciones económicas, cumpliendo con los diferentes requisitos de acceso y los definidos en su ruta de empleabilidad para facilitar la inserción laboral de esta población.

Teniendo en cuenta el lineamiento de Proteger a la población ocupada a través de la seguridad social, establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y en cumplimiento de la actividad del Ministerio del Trabajo de promover el aumento de la cobertura de los servicios de protección social (salud, pensiones, riesgos laborales, cajas de compensación familiar y protección al cesante) ofrecidos a la población trabajadora (formal o informal), bien sea a través de contribuciones, ahorro o subsidios, para el 2015 se estableció como meta el de beneficiar con el mecanismos de protección al cesante a 82.283 cesantes, la cual se sobrepasó y alcanzó, con corte a diciembre 31 un total de 90.890 beneficiados.

A mayo de 2016, 168.614 personas han recibido el seguro de desempleo. Con el fin de fortalecer la operación del Mecanismo de Protección al Cesante el Ministerio del Trabajo desarrolló un estudio técnico de necesidades sociales en donde se sustentó la operación y costeo de la implementación de bonos de alimentación como una prestación económica que busca contribuir a la mitigación de los efectos negativos causados por la pérdida del empleo.

En el periodo comprendido entre el 1 de julio del año 2015 y 30 de abril de 2016, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de aportes a la salud de 37.431 personas, a pensión de 37.378 personas y a 26.062 personas el pago de cuota monetaria.

**Tabla 5. Pagos aportes en salud, pensión y cuota monetaria Cajas de Compensación Familiar.**

Tipo de aporte	2015 – II semestre		2016- enero- abril	
	Post. Acept	Valor Pagado (miles de \$)	Post. Acept	Valor Pagado (miles de \$)
Beneficiarios Pago Aportes en Salud	45.479	\$21.372.070	37.431	\$15.494.769
Beneficiarios Pago Aportes en Pensión	45.400	\$27.246.333	37.378	\$19.653.472
Beneficiarios Pago Aportes en Cuota Monetaria	31.307	\$7.980.691	26.062	\$5.790.657

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

## 1.2 Análisis y monitoreo del mercado laboral.

El Ministerio del Trabajo en desarrollo y cumplimiento de sus objetivos misionales, ha realizado procesamientos de información derivada de fuentes administrativas, como la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA, el Registro Único de Afiliados RUAF, entre otros, y de encuestas producidas por el DANE u otras entidades, que permitió la construcción de indicadores para el seguimiento de la política laboral y el análisis del mercado laboral y su contexto, tarea que ha venido desarrollando el



Grupo de Información Laboral asociado a la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Subsidio Familiar – SAMPL de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y que se proyecta a través de la plataforma de divulgación de información Fuente de Información Laboral de Colombia – filco.mintrabajo.gov.co.

En el último año, esta plataforma de divulgación, que reúne en un espacio web estadísticas e información del mercado laboral, se ha fortalecido en la revisión, homologación y actualización de la información disponible sobre las bases de datos del mercado laboral, y ha ampliado el conjunto de indicadores a disposición de entidades y público en general, necesarias y útiles para la toma de decisiones con niveles de desagregación municipal.

A nivel estructural, la plataforma de divulgación de información ha presentado cambios en su estructura de base de datos, haciendo más ágil los mecanismos de consulta para la ciudadanía. Así mismo, se ha avanzado en la reestructuración de la presentación de la información y adaptación a estándares de imagen institucional, esto último podrá visualizarse en el último trimestre del año.

Con el objetivo de brindar elementos de monitoreo y seguimiento puntual a los entes territoriales, se avanzó en la elaboración de Fichas Diagnóstico por departamento; con reportes de información de tipo cuantitativo y cualitativo de aspectos a destacar en territorio, relacionados con empleo en el marco del trabajo decente, que permitirá procesos de formulación de política acordes con las situaciones locales. Estas fichas se reportan de manera mensual para los 32 departamentos del país, de acuerdo a la disponibilidad periódica de los datos que la componen.

El reto será la ampliación de información disponible a nivel municipal y rural, útil para la toma de decisiones, el fortalecimiento funcional, de visualización, de su articulación y consolidación como referente del Ministerio del Trabajo

Finalmente, y como soporte básico de las estadísticas laborales a nivel nacional y complemento a la información que reporta el DANE, se actualizaron los modelos o estudios: 1) Población activa; 2) Proyecciones de las principales poblaciones laborales por áreas (nacional y 13 áreas metropolitanas) 3) poblaciones laborales a nivel municipal 4) Modelo predictivo de empleo para Colombia 5) Tablas de vida activa, modelos utilizados en la actualización y análisis para el año 2015 y 2016, así como un conjunto de boletines periódicos que dan cuenta de la situación laboral y temáticas que impactan directamente sobre su comportamiento.

### **1.2.1 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, a través de una estrategia de análisis y seguimiento al mercado laboral local y una ruta de generación de ingresos, empleo y emprendimiento, las cuales permiten brindar información pertinente a los tomadores de decisiones de política de empleo y del mercado de trabajo en cada uno de los territorios.

Durante el último semestre del año 2015, se continuó con las actividades de fortalecimiento y asistencia técnica a los Ormet existentes, así como también se realizaron jornadas de transferencia metodológica en Prospectiva Laboral Cualitativa e Identificación y Anticipación de Necesidades de Recurso Humano

construidas por el equipo de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral. Como resultado, en el último semestre del año se realizaron un total de 93 capacitaciones en temáticas como Stata, manejo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH, conceptos generales de mercado de trabajo y trabajo decente.

Así mismo, se finalizó el convenio 345 suscrito entre PNUD y Ministerio del Trabajo, como resultado se obtuvo la construcción de 28 baterías con indicadores del mercado laboral local, se identificaron 189 megaproyectos generadores de empleo a nivel nacional, y se realizaron 29 estudios con temáticas priorizadas relacionadas con el mercado laboral.

Adicionalmente, se consolidó la creación de los Ormet de Vaupés, Vichada, Guainía, Guaviare y Putumayo a través de un acuerdo de voluntades entre entidades del orden público y privado.

En relación con la implementación de estrategias de trabajo en red, cabe resaltar que se terminó el proceso de construcción de la página web de la Red Ormet. En este momento, la página web tiene contenido relacionado con las publicaciones, los estudios y los boletines realizados por los Ormet, así como también las guías metodológicas que hacen parte de la caja de herramientas de la Red Ormet.

Cabe resaltar que finalizando el año 2015, la Red Ormet participó en el ejercicio piloto del Ministerio de Educación Nacional en relación con la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones. El Ormet de Antioquia, Bolívar, Cundinamarca, Atlántico, Valle del Cauca, Caldas y Santander levantaron información relacionada con los cargos y competencias requeridas para el sector TICS con la finalidad de proveer los insumos necesarios para la construcción del marco.

Para el presente año, el objeto de la Red Ormet es consolidarse como una red de investigación que provea información oportuna para la toma de decisiones en aspectos relacionados con el mercado laboral a nivel regional. Actualmente se está consolidando la estrategia de análisis y seguimiento al mercado laboral local a partir del seguimiento a los indicadores generados por los Ormet (fuentes locales y nacionales) y de la identificación a grandes proyectos generadores de empleo en región.

Durante el primer semestre del 2016, la Red Ormet se ha articulado con la Agencia Colombiana para la Reintegración-ACR con la finalidad de proveer una estrategia de generación de ingresos, empleo y emprendimiento para la población reintegrada. Esta estrategia se construye a partir de: i) definición de la estructura económica del territorio, ii) identificación de necesidades del sector productivo y iii) identificación de necesidades de formación; la cual es clave para el desarrollo de políticas locales que fortalezcan la inclusión laboral de la población reintegrada con especial énfasis en el marco del postconflicto.

La consolidación de esta estrategia se llevará a cabo a través de:

- Construcción de Perfiles Productivos
- Metodología de Prospectiva Laboral cualitativa
- Metodología de Identificación y Anticipación de Necesidades de Recurso Humano
- Construcción de perfiles ocupacionales en territorio

El objetivo para este año es consolidar la articulación del Ormet con las entidades locales y fomentar iniciativas que den respuesta a necesidades propias de las regiones.

En este primer semestre se firmó el Convenio de Cooperación 189 entre PNUD y el Ministerio del Trabajo, cuyo objeto es continuar fortaleciendo la Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo. La suscripción de este convenio tiene dentro de sus actividades la realización de una bolsa concursable para identificar y acompañar técnica y financieramente las necesidades regionales priorizadas en región en relación con el mercado laboral local, así mismo la construcción de una ruta de incidencia con los actores locales a partir de 10 problemáticas del sector trabajo priorizadas en Plan Nacional de Desarrollo, las cuales fueron diagnosticadas en la vigencia anterior.

Dentro del marco del Convenio 189 suscrito con PNUD se han realizado las siguientes actividades a la fecha:

- Acompañamiento técnico y en gestión a las iniciativas construidas en región para participar en la bolsa concursable, las cuales serán evaluadas y avaladas en los días posteriores.
- Construcción de herramientas Moodle disponibles en Web con 5 temáticas relevantes para el fortalecimiento y desarrollo técnico relevante para los Ormet: GEIH aplicada, GEIH y mercado laboral, Introducción a la GEIH y Stata Básica.
- Realización de una Guía Metodológica para la construcción de la herramienta de análisis y seguimiento al mercado laboral local, la cual fue compartida a los Ormet en un ejercicio participativo el cual tiene por objeto la construcción conjunta de la herramienta a partir de las dinámicas propias de cada territorio.

Adicionalmente, se consolidó el Ormet Bogotá. Actualmente la Red Ormet tiene 35 Ormet constituidos: 32 Ormet departamentales, 2 Ormet regionales y el Ormet de Bogotá. Así mismo el Ormet de Norte de Santander cuenta con el nodo de Ocaña y el Ormet del Valle del Cauca cuenta con el nodo de Buenaventura

**Tabla 6. Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET**

Región Caribe	Región Centro oriente y Bogotá	Región Llanos Orientales	Región Eje Cafetero y Antioquia	Región Pacífico	Región Centro sur y Amazónica
San Andrés	Cundinamarca	Meta	Caldas	Chocó	Amazonas
La Guajira	Boyacá	Casanare	Risaralda	Valle del Cauca	Putumayo
Magdalena	Santander	Arauca	Quindío	Cauca	Tolima
Bolívar	Norte Santander	Guainía	Antioquia	Nariño	Huila
Cesar	Magdalena medio	Guaviare			Caquetá
Atlántico	Magdalena centro	Vichada			
Sucre	Bogotá	Vaupés			
Córdoba					

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y Seguridad Social

### 1.2.2 Asistencia técnica a gobiernos locales para la implementación de la política de Trabajo decente.

El Ministerio del Trabajo desarrolla el Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial – “PAT” como 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 pública de empleo en el marco del trabajo decente. Esta asistencia técnica aumenta la gobernanza a nivel local, acompaña el diseño de sus planes, programas y proyectos e incide en el mejoramiento de la calidad de los empleos, condiciones de trabajo y organización laboral.

El Programa tiene presencia en los 32 departamentos del país y para la vigencia 2015 -2016 y de acuerdo a sus ejes de intervención y compromisos del plan de desarrollo específicamente en el Artículo 74 *Todos por un nuevo país* define la “construcción e implementación de una política nacional de trabajo decente, pero además, que los entes territoriales formularan políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo (2016 -2019)” y el Objetivo de desarrollo sostenible número 8. “Promover el trabajo decente y el crecimiento económico”. En este sentido y para brindar acompañamiento a los Gobiernos Locales, el “PAT” realizó las siguientes actividades y obtuvo los siguientes resultados.

- Implementación de la estrategia de asistencia técnica para la formulación de planes de desarrollo locales, en la cual se realizaron 170 sesiones de trabajo en 86 espacios de discusión en los 32 departamentos, con una participación de 600 entidades del nivel territorial.
- Formulación mediante metodología participativa con actores locales de 32 documentos de “Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016 - 2019”, tomando como base los “Cinco pactos por el trabajo decente” y ajustando las estrategias a las características particulares de cada departamento, fortaleciendo corresponsabilidad en materia de trabajo decente en los planes de desarrollo. <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/empleo-local/programa-de-asistencia-tecnica/publicaciones-y-documentos.html>
- Participación activa en la estrategia elijo saber, con herramientas para el empalme, ruta trazadora de empleo y socialización en evento de inducción de nuevos mandatarios locales.
- Implementación del sistema de monitoreo y seguimiento al ciclo de formulación de planes de desarrollo en cada departamento y capital, lo cual permitió lograr la inserción de las recomendaciones en cada plan de desarrollo.
- Acompañamiento a las administraciones en la presentación ante los Consejos de Planeación, Asambleas y Concejos Municipales.
- Asistencia Técnica a 32 Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo para el desarrollo de sus atribuciones en materia de política pública de empleo territorial. Artículo 30 del Decreto 4108/2011.
- Realización de piloto de acuerdo para la generación de empleo en el departamento de Casanare.
- Implementación estrategia de articulación de la oferta nacional (Min. Trabajo y otras entidades) con los territorios para la implementación de estrategias, programas y/o proyectos que faciliten la solución de problemáticas de empleo en el marco del trabajo decente.

Los recursos financieros provienen del proyecto de inversión “Fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos locales para la implementación de políticas de mercado de trabajo” - Bpin: 2010011000082, en el periodo reportado se tuvo una ejecución promedio de \$750.000.000, regionalizado a los 32 departamentos.

La siguiente, es la población beneficiaria de la intervención:

- 32 Departamentos del país.
- 32 Capitales de departamento.
- 61 Municipios no capitales priorizados
- 32 Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

### 1.3 Servicio Público de Empleo.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE avanzó en el fortalecimiento y consolidación del Servicio Público de Empleo en todo el territorio nacional, en aras de lograr el cumplimiento de todas las metas que el Sector Trabajo se ha trazado y atender al reto de alcanzar 2 millones de nuevos empleos durante el cuatrienio.

Como una apuesta por el empleo sin retenes, el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo ha estado enfocado principalmente en la ampliación de cobertura de los centros de empleo en los territorios, poniendo a disposición de los ciudadanos y empresarios más centros de empleo en todo el país y en el fortalecimiento y ampliación de los servicios de gestión y colocación de los centros de empleo. De igual forma, se han desarrollado una variedad de programas con enfoque poblacional, que tienen como fin reducir las brechas en términos de empleabilidad que tienen algunas poblaciones.

Durante el 2015 y lo corrido del 2016, 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 han entrado en operación 105 nuevos centros de empleo en todo el territorio nacional. Lo anterior ha permitido que el SPE llegue actualmente a 127 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante 325 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. También se encuentran operando 134 puntos de atención de prestadores privados que ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo en el país, así como 75 bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior.

Para el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de abril de 2016, los principales resultados de la UAESPE fueron los siguientes:

- Número de vacantes registradas: 761.520 vacantes.
- Número de personas colocadas: 356.551 personas.
- Numero de Hojas de Vida registradas: 1.787.331 hojas de vida.
- Número de personas orientadas laboralmente: 802.037 personas.

Por su parte el SENA ha implementado la Agencia Pública de Empleo APE, herramienta de información que permite conectar a los colombianos con las vacantes generadas por los empresarios, a través de procesos como la intermediación laboral, la formación complementaria y la orientación laboral. La Agencia Pública de Empleo cuenta con un sistema de información dirigido principalmente a la población desempleada y a los empresarios que ofrecen oportunidades de empleo. Es un servicio gratuito y no requiere intermediarios.



En el presente Cuatrienio, el SENA focaliza grandes esfuerzos para apoyar la generación de empleo y la efectiva colocación de los egresados SENA, la gran apuesta de la Entidad, es lograr que 75 de cada 100 egresados acceda al mercado laboral una vez terminen su proceso de formación.

Durante el 2015 la Entidad finalizó su gestión con un enorme reto cumplido, a través de la Agencia Pública de Empleo más de 260 mil personas fueron colocadas, de las cuales, 72.960 corresponden a egresados SENA.

A continuación, se observa la gestión desarrollada durante la vigencia 2015 y en el periodo julio 2015 – junio 2016:

**Tabla 7. Agencia Pública de Empleo -SENA**

Agencia publica de empleo	2015	Julio 2015 - mayo 2016
Inscritos registrados en la Agencia Pública - APE	1.150.330	1.239.923
Vacantes registradas en la Agencia Pública - APE	472.393	559.746
Personas colocadas laboralmente	260.496	349.556
Personas desempleadas que reciben orientación ocupacional	651.683	659.743

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Entre los principales logros y estrategias implementadas por la APE para acercar los servicios ofrecidos por la Entidad a los usuarios SENA se destacan:

- **Oficinas móviles de empleo.** Estrategia de descentralización de los servicios de la Agencia Pública de Empleo del SENA, diseñadas con el fin de llegar a un mayor número de usuarios entre ellos, las poblacionales vulnerables que se encuentran en lugares apartados del país, donde no existe infraestructura de la APE, con el fin de brindarles oportunidades laborales, servicio de intermediación laboral y orientación ocupacional evitándoles el desplazamiento a una oficina física.
- **Microrruedas de empleo.** Espacios generados para acercar la oferta y la demanda de empleo. El empresario oferta sus vacantes y realiza las entrevistas a quienes se han postulado a las respectivas vacantes o llevan su hoja de vida con los perfiles requeridos para hacer posteriormente el proceso de selección. Entre julio de 2015 y junio de 2016 se han realizado 379 microrruedas de empleo que han contado con la participación de 2.479 empresas que han ofertado 82.566 vacantes logrando la colocación de 14.718 personas. Entre las que se encuentran:
  - En 2016 se han realizado 6 Microrruedas con enfoque a población con discapacidad con los siguientes resultados: 66 empresas participantes, 878 vacantes ofertadas, 1.061 visitantes y 499 personas en procesos de preselección.
  - Microrrueda realizada el 08 de marzo del 2016 en conmemoración al día internacional de la mujer, jornada nacional de empleo donde se llevaron a cabo 47 microrruedas de empleo en simultáneo en todo el país con 8.346 vacantes y la participación de 543 empresas.
- **Convocatorias Especiales.** Es una estrategia que permite brindar atención personalizada a los empresarios que demandan vacantes con las siguientes características entra las que se incluye la población vulnerable:

- Vacantes de nivel nacional
- Número de vacantes importante según dinámica regional
- Vacantes de difícil colocación
- Oferta de Formación Dual
- Ofertas de Formación Cerrada

Como resultado de la gestión de intermediación laboral realizada por la Agencia Pública de Empleo a través de las estrategias mencionadas anteriormente se lograron durante el periodo 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016 las siguientes colocaciones: Población vulnerable 20.496, población víctima del conflicto armado 27.154.

Finalmente, es importante mencionar que en el programa Agencias de gestión y colocación de empleo, durante los meses de julio de 2015 – abril de 2016, las Cajas de Compensación Familiar registraron 37.058 empresas y realizaron la gestión de colocación de empleo para 62.417 personas. Se registraron 716.404 hojas de vida en la ruta de empleabilidad, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 8. Programa de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo – Cajas de Compensación Familiar**

Colocaciones laborales	2015 – II semestre	2016- abril	Total
Empresas Registradas en la Agencia	21.841	15.217	37.058
Hojas de Vida Registradas en la Agencia	436.773	279.631	716.404
Personas Colocadas Laboralmente	34.347	28.070	62.417

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

### 1.3.1 Rutas de capacitación.

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 UAEOS 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,

En razón a lo anterior la UAEOS cuenta con un total de 212 entidades autorizadas para ofrecer cursos básicos de economía solidaria. El resultado del ejercicio de acreditación de estas entidades permitió formar

a 28.725 personas en Curso Básico de Economía Solidaria durante la vigencia 2015 y en lo corrido de la vigencia 2016, se han reportado 2629 personas capacitadas la frecuencia de reporte de la medición es semestral

La UAEOS, consiente de la importancia de la vinculación de la academia en los procesos de desarrollo solidario, ha venido adelantando alianzas con diferentes instituciones de educación superior en diferentes campos como la investigación, procesos de formación y capacitación así:

### **Investigación**

- La UAEOS adelanta investigaciones que permiten conocer la realidad del sector solidario en Colombia con el fin de brindar insumos para el fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones solidarias, es así como durante la vigencia 2015 se desarrolló: una investigación que permite contar con un modelo de organización, articulación e intervención integral para la generación de circuitos económicos solidarios en territorios rurales y de posconflicto desde la misión de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.
- Igualmente se participó en la investigación: “Impacto social y económico del cooperativismo en Colombia” adelantada por el Instituto de estudios del Ministerio Publico IEPM.
- En el marco del Programa Integral de Intervención la UAEOS durante la presente vigencia se encuentra desarrollando una investigaciones que permitan el aprovechamiento práctico del conocimiento científico enfocado a “Territorio solidario” como modelo de desarrollo territorial a partir de la economía solidaria y a la “Integración económica” como esquema de sostenibilidad y cooperativa, estas investigaciones se realizarán con universidades que han venido trabajando temas relacionados como son UNISANGIL y Universidad Cooperativa Relativamente

### **Programas y Herramientas pedagógicas:**

- La UAEOS, consiente del nuevo contexto nacional de construcción de paz y teniendo en cuenta la mención en los acuerdos generales de La Habana del “Plan Nacional de fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural” -PLANFES ha venido trabajando en el ajuste a su quehacer habitual configurando el “Programa Nacional de Intervención” que involucra la metodología, los niveles de intervención y los temas para mejorar la efectividad en la sostenibilidad de las organizaciones fomentadas con enfoque de desarrollo territorial. El prototipo se entregará en julio y su proyecto piloto se iniciará en agosto.
- Así mismo la UAEOS se encuentra desarrollando la II fase del “Programa Formar para Emprender” como estrategia de promoción de la cultura asociativa, solidaria y emprendedora con profesores y estudiantes de instituciones de educación básica y media en 23 planteles del departamento de Cundinamarca en articulación con Universidad Uniminuto y la Secretaria de Educación Departamental.
- Teniendo en cuenta que la UAEOS y otros entes interesados en generar bienestar a través de la asociatividad lo hacen a través de entidades acreditadas por UAEOS, se generó el Programa para

entidades implementadoras Forjador de Formadores en Economía solidaria, el cual desarrollará su proyecto piloto en el segundo semestre del presente año

- Para fomentar la cultura de la asociatividad y promover estrategias para la creación y desarrollo de los diversos tipos de organizaciones solidarias, la UAEOS diseñó durante el periodo de referencia de este informe, una revisión de las herramientas pedagógicas diseñadas para apoyar el fomento y fortalecimiento de asociatividad con el fin de identificar los ajustes, cambios que requieren acorde a los propósitos del Plan Nacional de Desarrollo y a la consolidación de la paz
- Conscientes de la necesidad de aportar a la consolidación de la paz se diseña un componente de intervención con población principalmente víctima del conflicto, reintegrados, población receptora y en extrema pobreza en los programas de fomento y fortalecimiento del sector solidario.

### 1.3.2 Rutas de empleabilidad.

Una de las principales tareas que ha llevado a cabo la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE desde su creación ha sido la puesta en marcha de programas especiales que permitan cerrar las brechas o superar los “retenes” que registran algunas poblaciones para acceder a un puesto de trabajo. La UAESPE ha desarrollado rutas específicas de atención para poblaciones tradicionalmente excluidas o discriminadas en el mercado de trabajo.

**1.3.2.1 Ruta de atención para población víctima del conflicto armado.** Desde el año 2014 y durante el año 2015, la UAESPE, ha venido implementando la ruta de atención diferencial a población víctima, en el marco del programa de rutas integrales de empleo rural y urbano para las víctimas del conflicto armado interno, estructurado por el Ministerio del Trabajo.

El proyecto propone dos modelos de atención: una básica y otra con un carácter más especializado. El modelo básico, es un tipo de atención en la cual se adaptan los servicios actuales de gestión y colocación, con el fin de responder a las necesidades específicas de la población víctima y mitigar las barreras existentes y otro especializado en el que adicional a los servicios de la Atención Básica se prestan otros servicios con el objetivo de mejorar el perfil laboral de la persona. Estos servicios incluyen: Fortalecimiento de competencias socioemocionales y laborales, realización de pruebas psicotécnicas, talleres de orientación profesional, visitas domiciliarias, entre otras.

En el modelo de atención básica participaron durante el año 2015 29 centros de empleo. En este modelo, adicionalmente se realizó un ejercicio de articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV y se prestó atención en 9 puntos, los cuales remitían las víctimas a los centros de empleo, garantizando la atención en la ruta.

En el modelo de atención especializada, la UAESPE estableció convenios de asociación en 5 Regiones: Bogotá - Cundinamarca, Antioquia, Valle, Atlántico, Bolívar-Magdalena, con servicios adicionales que permitieran mejorar la empleabilidad de las personas víctimas, pero que además aseguran un número determinado de colocaciones de ellas mismas.

En el marco del proyecto se contrataron 43 personas víctimas del conflicto armado en los centros de empleo quienes apoyaron la implementación de la atención diferencial.

El desarrollo de estas dos líneas de intervención ha permitido la vinculación laboral de 1.523 víctimas del conflicto y la articulación de acciones con otras entidades del gobierno nacional, tales como el Prosperidad Social, UARIV, MinTIC, Mintrabajo, Ejercito (Distrito Militar de Antioquia).

Para el 2016 el programa se llevará a cabo en 45 centros de empleo con cobertura en más de 30 municipios del país y con una atención con enfoque diferencial a través de 55 promotores de empleabilidad que son víctimas del conflicto armado “Víctimas, atendiendo víctimas” como dinamizadoras de la estrategia en territorio. Con dos objetivos primordiales: mitigar las barreras de acceso de la población víctima para insertarse al mercado de trabajo y garantizar la vinculación laboral de población víctima del conflicto armado a un empleo, todo a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo.

En el modelo de atención especializada se focalizaron las regiones de Bogotá con énfasis en Cundinamarca, Valle del Cauca con énfasis en Buenaventura, Antioquia con énfasis en Apartadó, Magdalena y Eje Cafetero.

**1.3.2.2 Cierre de brechas para población en condición de discapacidad.** La UAESPE, de manera articulada con el BID y la Fundación Corona, realizó la transferencia metodológica del “modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad” a 389 colaboradores de 115 centros de empleo de la Red de Prestadores en todo el país. Se brindó asesoría técnica y capacitación a los funcionarios de la Unidad del SPE en el tema de comunicación para la población con discapacidad, taller de lengua de señas, ajustes a la normatividad y atención a personas con discapacidad.

Se adecuó la página de internet de la UAESPE para personas con discapacidad auditiva y visual y se elaboró el video del portafolio de los servicios de la Unidad en formato accesible para esta población. El brochure del Servicio Público de Empleo fue elaborado en formato braille para personas con discapacidad visual y en lectura fácil para personas con discapacidad cognitiva.

Se dotaron 4 Centros de Empleo para la atención inclusiva de la población en condición de discapacidad, en Sincelejo, Pereira, Cali y Barranquilla, la cual incluyó la adecuación tecnológica para facilitar la comunicación entre los funcionarios del centro de Empleo y las personas con discapacidad auditiva y visual, metodologías para adecuación de los servicios de orientación para la atención de personas con discapacidad, diagnósticos de ajustes en los centros de empleo, diagnósticos con empresas para la vinculación laboral de población con discapacidad, apoyo para la elaboración de material promocional accesible a personas con discapacidad y contratación de personas con discapacidad como dinamizadores del proceso.

**1.3.2.3 Programa de inclusión laboral con equidad de género** La UAESPE ha promovido acciones para el cierre de brechas que limitan la participación de la mujer en el mercado laboral a través de las siguientes líneas de acción: 1. La suscripción de Pactos de Inclusión Laboral con Equidad de Género con el sector productivo; 2. El fortalecimiento de las capacidades a los Centros de Empleo en los servicios de orientación y gestión empresarial para brindar una intermediación laboral sin sesgos de género; 3. La implementación de una campaña de comunicaciones dirigida a usuarios del SPE y; 4. La transversalización del enfoque de género a programas de empleo rural temporal.

Durante el último año se avanzó en la socialización de la estrategia a diferentes actores públicos y privados. Se desarrolló un taller en ABC de género al que asistieron 19 prestadores provenientes de 26



ciudades del país. A través de la alianza suscrita entre el SPE y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, se logró que más de veinte actores se motiven a suscribir los Pactos en ciudades como Bogotá, Cali, Cartagena, Barrancabermeja y Medellín, en donde se adelanta la primera firma de Pactos de Inclusión con enfoque de género con empresarios de sectores que se han caracterizado por emplear mano de obra masculina.

Igualmente, se avanzó en el desarrollo de guías para los servicios de orientación y gestión empresarial con enfoque de género, que les permita a los prestadores aliados fortalecer sus capacidades para brindar procesos de intermediación laboral sin sesgos de género. Paralelamente, se realizó un taller piloto para el fortalecimiento de habilidades blandas dirigido a mujeres con las Agencias de Empleo de Cafam en Bogotá, la Alcaldía de Tocancipá y la fundación Corewoman, con el fin de brindar herramientas más asertivas para la búsqueda de empleo.

**1.3.2.4 Fondo de oportunidades para el empleo.** Una de las principales apuestas para la promoción de empleo de la UAESPE para el 2016, es el cierre de brechas de acceso al mercado de trabajo de la población más vulnerable. Para este propósito, se ha diseñado el Fondo de Oportunidades para el Empleo, un instrumento que permite canalizar esta estrategia de cierre de brechas, hacia los diferentes territorios del país, con el fin de mejorar las posibilidades de empleabilidad de las personas de difícil inserción laboral.

El Fondo de Oportunidades para el Empleo está diseñado para que los prestadores autorizados de la red del Servicio Público de Empleo, presenten proyectos encaminados a proponer mecanismos para la superación de estas barreras de acceso y/o para el fortalecimiento institucional de los centros de empleo, y de esta forma accedan a recursos que la Unidad ha dispuesto para la implementación de los proyectos que cumplan los requisitos técnicos.

Para la operación del Fondo, se han establecido cinco convocatorias, durante las cuales los prestadores pueden postular sus propuestas para ser evaluadas por el equipo técnico del fondo; a la fecha, finalizó el primer ciclo, y se encuentra en proceso, el segundo. Durante este primer ciclo, se recibieron y evaluaron 17 proyectos, de los cuales fueron seleccionados 7, con los cuales se espera beneficiar 500 personas, para el cierre de brechas. El último ciclo finalizará el 14 de Septiembre de 2016, sin embargo, la implementación de los proyectos seleccionados durante la totalidad de las convocatorias, tendrá lugar hasta diciembre del presente año.

### **1.3.3 Programas desarrollados para el cierre de brechas**

Una de las principales tareas que ha llevado a cabo la UAESPE desde su creación ha sido la puesta en marcha de programas especiales que permitan cerrar las brechas o superar los “retenes” que registran algunas poblaciones para acceder a un puesto de trabajo. A continuación se presenta una breve descripción de cada programa y los resultados obtenidos

**1.3.3.1 Programa 40.000 primeros empleos.** Los indicadores del mercado laboral colombiano son una prueba fehaciente de la problemática que enfrentan los jóvenes al momento de buscar un empleo. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de desempleo juvenil (entre 18 y 28 años) en 2015 fue de 15,3%, comparado con una tasa de 8,9% para el total nacional. Si bien

en los años recientes se ha observado una tendencia decreciente en el desempleo juvenil<sup>4</sup>, el desempleo aún afecta en una mayor proporción a la población joven.

Una de los principales causantes de este fenómeno es la exigencia de experiencia laboral previa. La cultura que prima en el mercado laboral colombiano refuerza el ciclo vicioso que afecta a la empleabilidad de los jóvenes: “a los jóvenes sin experiencia no se les ofrece una oportunidad laboral – los jóvenes no pueden adquirir experiencia porque no se les ofrece una primera oportunidad laboral”. En 2014, por ejemplo, 9 de cada 10 vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo exigían experiencia laboral previa y 5 de cada 10 exigían que ésta fuera por lo menos de un año.

Como respuesta a este fenómeno, el Gobierno Nacional, a través de la Resolución 0347 del 6 de febrero de 2015, expedida por el Ministerio del Trabajo, puso en marcha el programa *40.000 Mil Primeros Empleos*, por medio del cual se busca impulsar la empleabilidad de los jóvenes entre los 18 y 28 años de edad, con un nivel de educación mínimo de bachiller, que no cuenten con experiencia laboral relevante y relacionada con su nivel y área de educación,

El programa apoya a las empresas privadas que estén interesadas en beneficiarse con la creatividad y capacidad de innovación de los jóvenes, siempre que éstas se comprometan a brindar acompañamiento a los jóvenes en sus procesos de formación y desarrollo de habilidades y destrezas en el lugar de trabajo. Puntualmente, el programa otorga un apoyo a las entidades privadas, por un periodo de hasta seis meses, el cual está destinado a cubrir los costos laborales asociados a la contratación de jóvenes<sup>5</sup>. El apoyo salarial está condicionado a la contratación de por lo menos el 60% de los jóvenes beneficiarios por seis meses adicionales por cuenta del empleador.

Conforme a lo anterior, el programa *40 Mil Primeros Empleos* se fundamenta en la búsqueda de un ajuste idóneo de las vacantes a las habilidades, necesidades y vocación de los jóvenes, y por lo tanto da prelación a las vacantes que garanticen procesos de formación en el trabajo, además de un ajuste adecuado entre las tareas a desempeñar y el perfil del joven sin experiencia laboral relacionada.

Para garantizar la permanencia del joven en el puesto de trabajo, bajo las condiciones inicialmente pactadas, el programa incluye un componente de acompañamiento a la relación laboral. Este es un aspecto fundamental del programa en cuanto permite detectar problemas en la relación laboral, generar alertas tempranas y establecer las acciones correctivas que se requieran. El programa se diseñó para ejecutarse en todo el país por medio de las 43 Cajas de Compensación. Sin embargo, Comcaja al estar en proceso de liquidación, el programa no se está ejecutando en los departamentos de Vichada, Guainía y Guaviare.

Es importante señalar que si bien la operación del programa estaba inicialmente prevista hasta finales de 2015, su implementación fue extendida formalmente hasta el 31 de diciembre de 2016 a través de la Circular 004 del 15 de enero de 2016, expedida por el Ministerio del Trabajo.

---

<sup>4</sup> Entre el 2014 y el 2015, la tasa de desempleo juvenil (entre 18 y 28 años) se redujo en 0,5 puntos porcentuales, al pasar de 15,8% en 2014 a 15,3% en 2015.

<sup>5</sup> El valor del apoyo salarial depende del nivel educativo del joven contratado: \$689,455 para bachilleres; \$749,000 para técnicos; \$802,500 para tecnólogos; y \$963,000 para profesionales. Además del componente salarial, el beneficio incluye las prestaciones de ley correspondientes y las contribuciones al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos laborales). Los valores descritos anteriormente corresponden a los valores establecidos para el 2016.

A 31 de diciembre de 2015, 7 meses después de haber iniciado la operación del programa<sup>6</sup>, se logró la colocación de 14.659 jóvenes, lo cual corresponde a un avance de aproximadamente el 37% de la meta. Al finalizar el mes de junio de 2016, la colocación ascendió a 23.877 jóvenes (9.218 jóvenes colocados en los primeros seis meses del año), lo cual representa un avance equivalente a aproximadamente el 60% de la meta. Además, en el marco del programa, más de 67.080 jóvenes han recibido capacitación en habilidades claves y transversales, preparándolos para la inserción al mercado de trabajo.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en apoyo a la implementación de este programa, durante julio de 2015 y junio de 2016, ha llevado a cabo las tareas de socialización, articulación, coordinación y monitoreo con las agencias de gestión y colocación de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, garantizando así la correcta implementación del programa.

Hoy se cuenta con 23.877 jóvenes contratados, en su mayoría laborando en Antioquia, Cundinamarca, Caldas, Nariño, Norte de Santander, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca. De ellos el 52% son mujeres, el 48% son hombres, de los cuales el 6% son bachilleres, 16% son técnicos, 9% son tecnólogos y el 11% son profesionales.

De igual forma ha realizado la articulación del programa con la coordinación GATT del Ministerio del Trabajo y el equipo de asistencia técnica de la UAESPE, con el fin de socializar el programa en territorio nacional. A junio de 2016 más de 67 mil jóvenes inscritos en el programa han recibido capacitación en habilidades claves como una oportunidad para la reinserción laboral y más de 7 mil empresas participan del programa.

Finalmente es importante resaltar que para la correcta implementación del programa es necesario realizar un monitoreo continuo a las empresas, a los jóvenes y a las Cajas de Compensación Familiar como operadores de esta iniciativa de gobierno. Este trabajo se realiza desde el Ministerio del Trabajo y la UAESPE manteniendo una comunicación continua con estos actores

**1.3.3.2 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, dirigido a personas entre los 16 y 45 años de edad que deseen formarse y que tengan su hoja de vida debidamente registrada en el Servicio Público de Empleo.

La oferta de formación de este programa está constituida por i) cursos cortos 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 y ii) validación de décimo y/o undécimo bachillerato, los cuales son ofertados por Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, certificadas en calidad.

Este programa se desarrolla a través del “Fondo para el fomento a la formación y capacitación para usuarios del Servicio Público de Empleo”, constituido en el 2013 por un valor de \$12.000.000.000 y administrados por el ICETEX. A través de este fondo se financia el 100% de la matrícula de los programas de formación y se otorga un apoyo de sostenimiento trimestral por concepto de transporte de \$222.000 mil por becario. Como requisito para recibir el subsidio de matrícula y de sostenimiento los beneficiarios deben asistir por lo menos al 80% de las sesiones programas en los respectivos cursos.

<sup>6</sup> El programa *40 Mil Primeros Empleos* entró en operación oficialmente el 25 de abril de 2015.

Talentos para el Empleo tiene cobertura en: Barranquilla, Bogotá, Cali, Cúcuta, Medellín, Pasto, Sincelejo y Soledad, a través de 31 Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano certificadas en calidad.

En la primera convocatoria del Programa, realizada en el primer trimestre del 2015 se matricularon 3.133 beneficiarios, en la modalidad de cursos cortos; de ellos 2.003 beneficiarios culminaron satisfactoriamente su formación. La Tabla 9 presenta la distribución de los beneficiarios matriculados y certificados, como resultado de la primera convocatoria.

**Tabla 9. Distribución de beneficiarios matriculados y certificados por departamento-Convocatoria I Talentos para el Empleo**

Departamento	Matricula	Certificados
Antioquia	201	77
Atlántico	372	233
Bogota, D.C.	156	62
Nariño	1.065	782
Norte de Santander	281	233
Sucre	1.028	606
Valle del cauca	30	10
<b>Total</b>	<b>3.133</b>	<b>2.003</b>

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

En la segunda convocatoria del programa, realizada el segundo semestre de 2015, se ofertaron 7.000 becas (5.000 en cursos cortos y 2.000 en validación de décimo o undécimo bachillerato). En total 11.109 personas se inscribieron al programa, 9.091 cumplieron con los requisitos estipulados para ser beneficiarios y de ellos 6.118 se matricularon Al finalizar el proceso 3450 beneficiarios aprobaron los programas de formación. La Tabla 10 presenta la distribución de los beneficiarios matriculados y certificados, como resultado de la segunda convocatoria.

**Tabla 10. Distribución de beneficiarios matriculados y certificados por departamento-Convocatoria II Talentos para el Empleo**

Departamento	Inscritos		Aprobados		Matricula		Certificados	
	Cursos cortos	Validación	Cursos cortos	Validación	Cursos cortos	Validación	Cursos cortos	Validación
Antioquia	1.594	151	1.544	146	808	86	257	33
Atlántico	698	39	681	39	566	30	245	5
Bogota, D.C.	310	-	293	-	141	-	66	-
Nariño	2.771	-	1.990	-	1587	-	1176	-
N. Santander	398	126	384	123	309	49	303	43
Sucre	4.303	653	3.203	623	1953	574	889	429
Valle del cauca	36	30	35	30		15		4
<b>Total</b>	<b>11.110</b>	<b>999</b>	<b>8.130</b>	<b>961</b>	<b>5.364</b>	<b>754</b>	<b>2.936</b>	<b>514</b>
	<b>11.109</b>		<b>9.091</b>		<b>6.118</b>		<b>3.450</b>	

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

A la fecha, a través del programa Talentos para el Empleo, se han certificado 5.453 personas, con lo cual se han ejecutado \$ 4.324 millones y se tienen comprometidos \$ 37 millones, para un total de \$ 4.361 millones de los \$12.000 millones del Fondo 442 de 2013 a través del cual se financia el programa<sup>7</sup>. En este momento se está diseñando la tercera convocatoria, cuyo lanzamiento será en el segundo semestre de 2016.

La oferta de formación de este programa está constituida por (i) cursos cortos 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 y (ii) validación de décimo y/o undécimo bachillerato, los cuales son ofertados por Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, certificadas en calidad<sup>8</sup>. Se trata entonces de fortalecer las habilidades y facilitar la inserción en el mundo laboral de más colombianos.

Este programa funciona a través del “Fondo para el fomento a la formación y capacitación para usuarios del Servicio Público de Empleo”, administrado por el ICETEX<sup>9</sup>. A través de este fondo se financia el 100% de la matrícula de los programas de formación y se otorga un apoyo de sostenimiento trimestral por concepto de transporte de \$222.000 mil por beneficiario. Como requisito para recibir el subsidio de matrícula y de sostenimiento los beneficiarios deben asistir por lo menos al 80% de las sesiones programadas en los respectivos cursos.

Talentos para el Empleo tiene cobertura en: Barranquilla, Bogotá, Cali, Cúcuta, Medellín, Pasto, Sincelejo y Soledad, a través de 32 Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano certificadas en calidad.

**1.3.3.3 Transporte para el empleo.** Este programa inició el 2 de febrero de 2015, como una iniciativa de la UAESPE, para brindar una solución de movilidad a aquellas personas 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 programa entrega al beneficiario que cumpla con los requisitos, una tarjeta cargada con pasajes, que podrán ser utilizados en el sistema de transporte masivo en las ciudades de 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.

A la fecha, se ha entregado el siguiente número de tarjetas por ciudad, como se aprecia en la siguiente tabla:

<sup>7</sup> En agosto de 2015 la Junta Rectora del convenio 442 de 2013, a través del cual se financia el programa Talentos para el Empleo aprobó una prórroga al convenio hasta el 30 de junio de 2017.

<sup>8</sup> Para ello, se diseñó y estructuró el Banco de oferentes de los programas de capacitación, conformado por las Instituciones de Formación para el Trabajo certificadas en la NTC 5555.

<sup>9</sup> El Fondo se constituyó a finales de 2013 por un valor de \$12.000 millones, para lo cual se suscribió un Convenio entre el Ministerio del Trabajo y el ICETEX.



**Tabla 11. Comportamiento tarjetas Programa Transporte para el Empleo**

Ciudad	Tarjetas asignadas	Tarjetas Entregadas	Porcentaje
Bogotá	18.082	16.137	89%
Medellín	11.289	4.513	40%
Cali	11.897	3.416	29%
<b>Total</b>	<b>41.268</b>	<b>24.066</b>	<b>58%</b>

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

Para aumentar la entrega del beneficio en las 3 ciudades se expidió la Resolución No. 229 del 7 de marzo de 2016, “Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 722 de 2014”, con los siguientes cambios en el Programa:

- Homologación de requisitos del tipo de beneficiario No. 2 “Primer empleo” con los del programa “40 mil primeros empleos” para entregar el beneficio a dicha población.
- Inclusión de un nuevo tipo de beneficiario denominado “Beneficiario del seguro al desempleo” que permitirá incluir a los beneficiarios del mecanismo de protección al cesante para recibir la tarjeta de transporte.
- Modificación del anexo técnico del programa (Guía de operación) incluyendo los cambios mencionados, también se hicieron algunas aclaraciones con respecto a la entrega en municipios aledaños a las ciudades en donde opera el programa, la obligación del operador de reponer las tarjetas que haya tenido doble entrega cuando se evidencie que no se realizó el procedimiento establecido en el aplicativo, obligación de presentar informe semanal y mensual para controlar y evaluar el programa.
- Actualización del aplicativo del control del programa (Subdirección de Desarrollo y Tecnología) para incluir el nuevo tipo de beneficiario mencionado.
- Socialización de los cambios realizados mediante la Resolución 229 de 2016 a los operadores del programa (Centros de Empleo), el equipo de Asistencia Técnica de la Unidad y Agentes del Call Center.

Para lo que resta del 2016, se realizará el seguimiento a la ejecución del programa y evaluación del mismo, una vez se cumpla el 80% de ejecución del programa y la entrega de la totalidad de las tarjetas asignadas.

**1.3.3.4 Población víctima del conflicto.** TransFórmate es un programa<sup>10</sup> cuyo objetivo es ofrecer formación técnica laboral y/o validación de la educación media a jóvenes víctimas del conflicto armado entre los 16 y 28 años que se encuentran en etapa de reparación. Los programas de formación que se promueven a través de esta iniciativa, buscan fortalecer las capacidades<sup>11</sup> de esta población para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso, especialmente a través

<sup>10</sup> El programa en el Ministerio del Trabajo es liderado por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo y el Grupo de Equidad Laboral.

<sup>11</sup> Se enfocan en el desarrollo de habilidades básicas y específicas que fomenten la empleabilidad de los jóvenes, en su capacidad de interacción con nuevas tecnologías, en el diálogo y el reconocimiento social, y en la continua generación de oportunidades de aprendizaje.

del empleo; incluye un módulo inicial de competencias transversales y claves y tienen una duración máxima de 2 años.

Los jóvenes seleccionados<sup>12</sup> son beneficiarios de subsidios que cubren el 100% de la matrícula en programas de formación técnico laboral y/o validación de la educación media, en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en Calidad, además de recibir un apoyo de sostenimiento trimestral por concepto de transporte.

TransFórmate tiene cobertura en 11 departamentos del país: Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Córdoba, Huila, Magdalena, Meta, Norte de Santander, Santander, Sucre, Valle del Cauca a través de 42 Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad - IFT.

Se han realizado dos convocatorias a jóvenes, con una cobertura de 4.621 beneficiarios. Durante la primera convocatoria 1.948 beneficiarios se matricularon en el módulo inicial. Los beneficiarios de la segunda convocatoria de TransFórmate finalizan sus procesos de formación en junio de 2017. En el módulo inicial se matricularon 2.673 beneficiarios, de los cuales 2.384 continuaron en algún programa técnico laboral y/o validación de décimo o undécimo de bachillerato.

La Tabla 12 contiene las cifras de matrículas en cada convocatoria. Dado que las dos convocatorias están activas, las cifras presentadas son preliminares hasta tanto se culminen todos los programas de formación y aún no es posible disponer de información relativa a jóvenes certificados.

**Tabla 12. Beneficiarios matriculados por departamento. Convocatoria I y II programa TransFórmate**

Departamento	Matriculados		Total programa
	1a. Convocatoria	2a. Convocatoria	
Antioquia	579	463	1042
Atlántico	239	279	518
Bogotá D.C.	39	14	53
Córdoba	72	268	340
Huila	61	165	226
Magdalena	113	149	262
Meta	49	186	235
Norte de Santander	185	253	438
Santander	102	314	416
Sucre	119	222	341
Valle del cauca	390	360	750
<b>Total</b>	<b>1.948</b>	<b>2.673</b>	<b>4.621</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo

<sup>12</sup> Los jóvenes víctimas del conflicto entre 16 y 28 años se identifican con base en los beneficiarios del Programa Integral de Reparación Individual – PAARI, el cual es liderado por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – UARIV.

Con corte a mayo de 2016, los recursos autorizados ascienden a \$8.772 millones, en tanto que los recursos comprometidos a la fecha para formación y administración del programa TransFórmate ascienden a \$12.427 millones, para un total de \$ 21.199 millones<sup>13</sup>.

Con respecto a TransFórmate, es importante mencionar que en el segundo semestre de 2015 se realizó el diseño de la Evaluación de Resultados del Programa, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades del programa que permita dar cuenta del cumplimiento de los objetivos propuestos, así como también para generar recomendaciones que permitan orientar el diseño de futuras intervenciones de programas de formación técnica para jóvenes en condición de vulnerabilidad; la evaluación de resultados aborda: i) la identificación de factores asociados a la deserción o permanencia de los beneficiarios en el programa, ii) indaga sobre el nivel de apropiación de las competencias transversales, iii) identifica los factores asociados a la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios del programa. En el primer semestre de 2016 se elaboraron los instrumentos cualitativos de evaluación, los cuales se encuentran en validación y serán aplicados en el segundo semestre de 2016 en los 11 departamentos donde tiene cobertura el programa

Finalmente es importante mencionar que en el 2do trimestre del 2016 se ha fortalecido el seguimiento técnico y financiero al programa, para lo cual se han adelantado visitas de seguimiento a dos instituciones de formación en Sincelejo, una en Montería y dos en Bogotá; en las cuales se efectúa revisión del componente administrativo y operativo del programa, y se realizan jornadas con estudiantes y representantes de las instituciones para resolver inquietudes que se puedan presentar.

**1.3.3.5 Programa de empleo rural temporal.** La implementación del programa de Empleo Rural Temporal del Pacto Agrario fue liderada por la UAESPE a partir de los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional en el Decreto 1567 de 2014, donde se fijaron los criterios para la selección de los proyectos y de los beneficiarios.

Este programa se ha convertido en la apuesta más grande del gobierno actual en generación de empleo formal en el campo colombiano, más de 8.200 trabajadores y sus familias incrementaron sus ingresos durante 4 meses y, una vez finalizado el programa, los trabajadores rurales mejoraron sus competencias laborales gracias a la experiencia otorgada por el programa, lo que les facilitará a futuro una reinserción al mercado laboral formal. Adicionalmente, durante el tiempo de vinculación, tuvieron acceso a la seguridad social y demás beneficios de la formalidad.

El 40% de los trabajadores contratados fueron mujeres, dinamizando su participación en el mercado de trabajo y su vinculación a actividades comúnmente masculinas. Así mismo se contrató población víctima del conflicto armado, adultos mayores, entre otros.

Asimismo quedaron para las comunidades locales 175 obras ejecutadas por el programa en 160 municipios, principalmente relacionadas con el mantenimiento y adecuación de vías terciarias.

Para la segunda etapa del programa de Empleo Rural Temporal la UAESPE impulsará programas de generación de empleo rural en municipios donde el conflicto armado ha tenido gran impacto.

---

<sup>13</sup> | Convenio 441 de 2013, a través del cual se administran los recursos del programa TransFórmate tiene vigencia hasta el 30 de Diciembre de 2017 y en agosto de 2015, tuvo adición de \$10.512 millones para un valor total del fondo de \$23.082 millones.

Es urgente en estos territorios la puesta en marcha de acciones inmediatas y concretas que contribuyan a la generación de una conciencia nacional y movilización ciudadana para la reconciliación y la paz a través de la divulgación de esfuerzos concretos, como los de las iniciativas propuestas, orientadas a la transformación de las condiciones de vida de la población más vulnerable en el contexto del post-conflicto. A la luz de un inminente acuerdo, se presenta una necesidad de gran escala para el país, que es favorecer las condiciones en los territorios para facilitar los procesos de construcción de paz. La experiencia internacional muestra que el período inmediato al acuerdo de paz es muy frágil e inestable y que el riesgo de recaída en el conflicto armado es particularmente alto. Las experiencias evidencian que el desarrollo de proyectos de impacto rápido que aumenten la seguridad básica, muestren los beneficios de la paz, que generen confianza en el proceso político y fortalezcan capacidades institucionales para dirigir los esfuerzos de construcción de paz, pueden contribuir significativamente a reducir ese riesgo, sentando las bases para una recuperación más rápida y un desarrollo sostenible.

El programa de Empleo Rural “Manos a la obra para la Paz” que lidera la UAESPE, se constituye en una excelente plataforma para construir alianzas público privadas, interinstitucionales, que teniendo motivación en la construcción de paz y la reconciliación, permitan mejorar y valorizar activos, apuntalar mercados locales, y transferir conocimientos administrativos, empresariales y financieros que posibiliten integrar estos territorios a la sociedad y a la economía nacional.

El programa vinculará 1.200 trabajadores rurales con enfoque de género en los municipios con mayor afectación por cuenta del conflicto armado, donde se desarrollarán obras de infraestructura pública y comunitaria, para impactar positivamente en el desarrollo socioeconómico de estos territorios beneficiarios del programa.

### **1.3.4 Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo**

**1.3.4.1 Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE.** Durante el año 2015 y el 2016, la UAESPE acompañó a 81 prestadores, entre Cajas de Compensación Familiar y Entidades Territoriales que prestan servicios como Agencias de Empleo en 29 departamentos del país.

Se llevaron a cabo varios eventos de articulación de política y estrategia con los Prestadores, como el Encuentro Nacional de Prestadores, espacios diferenciados para los Entes Territoriales y las Cajas de Compensación Familiar, celebrados en el mes de Julio, los cuales fueron desarrollados bajo temáticas particulares como la calidad y articulación para la prestación del servicio. Sumado a lo anterior, durante el segundo semestre, se realizaron las Mesas Técnicas como espacios directos de análisis y generación de compromisos con las Cajas de Compensación Familiar, con miras a visionar su participación en el año siguiente.

Para el primer semestre del 2016, el proceso de asistencia técnica a los territorios estuvo enfocado a fortalecer los servicios de las Agencias de Empleo, mediante el diseño de una Caja de Herramientas que contempla: planeación estratégica, registro/recepción, orientación ocupacional, intermediación laboral y gestión empresarial, con una perspectiva de cierre de brechas para la inserción laboral y de enfoque diferencial a poblaciones focalizadas.

**1.3.4.2 Promoción del Servicio Público de Empleo.** La UAESPE ha realizado una intensa estrategia de promoción del servicio público de empleo en todo el territorio nacional gracias a la cual cada vez más

colombianos acceden a él. Esta estrategia de promoción se enmarca en alianzas con sectores promotores de empleo, ferias de empleo y actividades con empresarios.

Durante el 2015 se desarrollaron 19 alianzas con el fin de promover las acciones de la UAESPE con Empresas, organizaciones y fundaciones. Esta estrategia busca visibilizar a nivel institucional el SPE y encontrar aliados en los territorios para fortalecer la prestación del mismo, teniendo en cuenta las particularidades territoriales. Estas alianzas, se han traducido en planes de acción durante el primer semestre del 2016 que se han venido implementando en los territorios focalizados.

Adicionalmente en el marco de la promoción del servicio se han venido adelantando acciones para el desarrollo de la Feria Nacional de Empleo que se realizará en el segundo semestre.

**1.3.4.3 Estrategia regional.** En el año 2015, la UAESPE comenzó la implementación de una estrategia regional con el fin de articular los programas de gestión de empleo a escala regional y metropolitana para aumentar la efectividad en la prestación del servicio. Se firmaron 6 convenios con entidades territoriales, los cuales permitieron apoyar financiera y operativamente la implementación, operación y funcionamiento del Servicio Público de Empleo en esas regiones. En total se destinaron recursos por algo más de \$2.315 millones en esta estrategia.

Las entidades territoriales con las que se han desarrollado este tipo de alianzas son: Área Metropolitana del Valle de Aburra, área Metropolitana de Bucaramanga, Soledad, Magdalena, Barrancabermeja y Meta.

De estos convenios, en 2016, han tenido continuidad los de las Áreas Metropolitanas de Bucaramanga (4 municipios) y Valle de Aburrá (9 municipios) y se tiene previsto un convenio para los 10 municipios de Sabana Centro en Cundinamarca agrupados en Asocentro.

Paralelamente, en el marco de la estrategia regional, la UAESPE ha estado trabajando articuladamente con las nuevas administraciones municipales en el país, a quienes se les ha aportado lineamientos para la promoción de la empleabilidad en sus planes de desarrollo 2016-2019. Ejercicio que ha permitido interactuar con ellos, asesorarlos y acompañarlos en los ajustes necesarios para la inclusión del tema.

#### **1.3.4.4 Otros proyectos especiales**

**1.3.4.4.1 Estrategia del Servicio Público de Empleo en zonas de exploración y explotación de Hidrocarburos.** En estas zonas de alta conflictividad laboral y donde la intermediación laboral ha sido fuente de corrupción y de abusos a la población y a los empresarios, la apuesta de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE, se ha concentrado en desarrollar y fortalecer los canales formales de gestión y colocación de empleo. Esta estrategia de la UAESPE se encuentra articulada con la estrategia territorial de hidrocarburos del gobierno nacional. La UAESPE ha priorizado su intervención en 7 zonas del país: Meta, Magdalena medio, Casanare, Bolívar (Cartagena), Arauca, Huila, Tolima, Sucre-Córdoba.

**1.3.4.4.2 Atención crisis en la Frontera (Cúcuta).** Se desplazó a Cúcuta un equipo de la Unidad liderado por la Directora para atender la problemática de los colombianos retornados en términos de empleo. Las acciones de la UAESPE y de los prestadores del SPE en la Frontera se concentró fundamentalmente en poner a disposición de los colombianos retornados de Venezuela 135 empleos temporales (4 meses) para realizar labores relacionadas con la recolección de café en 10 municipios de Norte de Santander.



Adicionalmente, y gracias a la gestión de la UAESPE con distintas organizaciones y entidades que tienen asiento en el Puesto de Mando Unificado (PMU), se gestionaron distintos beneficios para los beneficiarios del proyecto, a saber:

- Cuota monetaria (\$27.197 mensual por persona a cargo)
- Subsidio de arriendo para el núcleo familiar: \$250.000 mensuales
- Desplazamiento hasta el municipio de destino (OIM)
- Bono alimenticio del Programa Mundial de alimentos (\$39.000 por persona mensuales)
- El trabajador recibe hospedaje, alimentación y dotación para adelantar su trabajo de forma gratuita en la finca donde adelantará sus labores.
- Kits de aseo personal y de cocina gestionado por la UAESPE

## 1.4 Gestión en Política migratoria laboral.

Buscando promover y garantizar el adecuado tratamiento, respeto y acogida de los trabajadores migrantes y sus familias, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo orientó sus acciones en la implementación de medidas para articular la movilidad laboral como un proceso integral. Estas medidas buscan eliminar algunas de las barreras de acceso al mercado laboral, las cuales afectan con mayor preponderancia a grupos de población vulnerables, buscando reconocer el derecho al trabajo de todos los colombianos y generar igualdad de oportunidades.

### 1.4.1 A nivel nacional.

Como fuente de caracterización de la población migrante y la cuantificación de los flujos migratorios y teniendo en cuenta la escasez de datos estadísticos y la debilidad de los sistemas de información actualmente disponibles, la Dirección continuó el desarrollo de dos herramientas de información: *(i)* el Sistema Estadístico de Migraciones Laborales Internacionales – SEMILI, que resume y analiza información censal de los países de tradicional destino de colombianos para realizar estudios de las dinámicas migratorias; *(ii)* Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC, instrumento que permitirá que el Ministerio del Trabajo disponga de información de primera mano sobre trabajadores extranjeros en Colombia, logrando así una identificación y la caracterización de tipo laboral, así como de sus condiciones de trabajo para el cumplimiento de las normas laborales en nuestro país. En este punto, el reto es poder dar continuidad al fortalecimiento de estas herramientas de manera articulada con las otras iniciativas adelantadas por la Dirección como el análisis de ocupaciones, con el fin de conocer, identificar y analizar la población migrante laboral que desea salir del país o la que entra y así lograr el fortalecimiento de la política en materia de migración laboral.

De otro lado y con el propósito de analizar los factores económicos que determinan la migración interna y la capacidad de inserción al mercado laboral de esta población, se desarrollaron: *(i)* el Diagnóstico para determinar el estado del arte de la migración laboral interna donde se incluyó un análisis de los factores políticos, culturales, socioeconómicos y familiares, que determinan la migración laboral interna en el país; y *(ii)* la identificación de fuentes de información donde se incluyeron factores políticos, culturales, socioeconómicos y familiares, entre otros, que determinan la migración laboral interna en el país, para su caracterización. Por otra parte, como mecanismo de concertación y socialización se adelantaron labores de diálogo social para la concertación de estrategias y recomendaciones sobre gestión migratoria laboral,

mecanismo mediante el cual se realizan asistencias técnicas en el marco de la Subcomisión para el Diálogo Social Tripartito a través de los Talleres Regionales sobre Migración Laboral en las ciudades de: Medellín, Cúcuta, Pasto, Ipiales y Mocoa por ser regiones con dinámica y volumen considerable de migrantes, transformándose en espacios de diálogos para la difusión y socialización de la temática migratoria laboral, así como el mayor insumo regional para la adecuada gestión migratoria laboral, cumpliendo para el año 2015 con el total de 8 asistencias técnicas en regiones y en el 2016 con 2 asistencias con corte a 30 de junio realizadas en Cúcuta y San Andrés, respectivamente.

Así mismo la Dirección dispone de una Ruta de orientación laboral para colombianos en situación de retorno. Esta Ruta inicia con el direccionamiento del migrante a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, para acceder a los servicios de gestión y colocación en el mercado laboral (los cuales incluyen registro de la hoja de vida, orientación ocupacional, preselección y postulación a las vacantes), complementando con la reconversión laboral que implica la formación, emprendimiento y la certificación de competencias laborales. Esta ruta permite la inclusión de estas personas en el mercado laboral y restituir sus derechos como trabajadores nuevamente en el territorio nacional. La ruta se implementó en Pereira y en el Quindío contando con acompañamiento a 110 retornados registrados. Así mismo, se realiza una participación activa en la Comisión Intersectorial de Retorno, que para Mayo de 2016 ha aprobado 3.812 solicitudes de acceso al Registro Único de Retornados (RUR), de las cuales 2.969 están relacionadas con motivos de retornos por razones de trabajo (laboral y productivo), representando cerca del 78 % del total de las solicitudes aprobadas.

Finalmente, la Dirección adelantó acciones en el marco de la Campaña de sensibilización “Por un trabajo sin engaños”: Sensibilización preventiva en Bogotá (SITP – Transmilenio), así como participación activa en los eventos de Expo-jóvenes y en el “Día del Trabajo Decente”, con el objetivo de informar, orientar y prevenir a la ciudadanía sobre los riesgos de las Ofertas Laborales Fraudulentas, que son modalidades de engaño para estafar a la gente, y la principal manera de captación de personas víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral. Así, se detectaron 47 casos de estafa y 41 casos de trata (el 63% de mujeres).

#### **1.4.2 A nivel internacional.**

El Grupo de Gestión de la Política de Migración Laboral realizó asistencias técnicas a algunos Consulados de Colombia en el exterior a través de videoconferencias al personal de los consulados en México y Paraguay, con la colaboración de Colpensiones, con el objetivo de hacer operativos los beneficios en protección social (pensiones, subsidio familiar y retorno) dispuestos en el Decreto 682 de 2014 para los colombianos en el extranjero y sus familias en Colombia.

De otro lado, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo dispone de un mecanismo para otorgar una autorización especial a las Agencias Transnacionales para la prestación de servicios de gestión y colocación. Este mecanismo contiene un módulo de información, orientación y prevención especializada y a través del mismo se dispone de información sobre ofertas laborales, trámites de solicitud de visa de trabajo, derechos y deberes de trabajadores migrantes en los países de destino, acceso a seguridad social para trabajadores migrantes, convalidación de títulos universitarios, puntos de contacto para colombianos en países de destino. A la fecha tres (3) Agencias Transnacionales han iniciado su proceso de autorización y registro: La Agencia Pública de Empleo del SENA, la Bolsa de Empleo de la Universidad de los Andes y la Bolsa de Empleo de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Finalmente vale la pena mencionar que en el primer trimestre de 2016 se dio inicio a la actualización de los lineamientos de la política de migración laboral, atendiendo las recomendaciones internacionales (OCDE, Alianza de Pacífico).

## 1.5 Panorama de la formación para el trabajo.

Según estudios del BID<sup>14</sup>, los empresarios demandan trabajadores competentes. Tres de cada cuatro empresas manufactureras en América, se quejan de la pobre capacidad de sus trabajadores. Los empleadores se demoran nueve (9) semanas en llenar vacantes que requieren habilidades altas, y un 43% de ellos considera la falta de estas como barrera para contratar. Además, casi la mitad dicen ofrecer entrenamiento y dos de cada tres trabajadores dicen recibirlo.

Por lo anterior, plantear una estrategia de formación y capacitación de trabajadores debe apuntar a permitir el ingreso de los jóvenes recién formados, la permanencia de los trabajadores vinculados y al recambio de los trabajadores que salen del mercado laboral. En este sentido el Ministerio como cabeza del sector plantea líneas de política en formación de trabajadores que apuntan a aumentar las posibilidades de acceso al empleo, contribuir a incrementar la productividad laboral y a dinamizar la movilidad laboral

El panorama de la formación para el trabajo tiende a un escenario en el que se estrecha la articulación sistémica de la formación por competencias con procesos clave complementarios de normalización, y evaluación – certificación de competencias para facilitar la inserción laboral de las personas. Es un proceso de formación teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

### 1.5.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo.

**1.5.1.1 Formación pertinente.** La formación debe obedecer a los requerimientos del trabajo, en este sentido, dando continuidad al proceso adelantado con ICONTEC, el Ministerio del Trabajo en el segundo semestre de 2015, diseñó cuatro (4) estándares de calidad a través de normas técnicas de calidad (NTC) por medio de las cuales se establecen lineamientos para asegurar la calidad de los ambientes de aprendizaje para la formación de trabajadores realizada por los diferentes prestadores del servicio de aprendizaje (PSA) en sus centros de formación y entrenamiento, en temas relacionados con soldadura, montacargas, labores mineras a cielo abierto y labores mineras subterráneas.

El Ministerio del Trabajo y el ICONTEC socializaron y, difundieron las Normas Técnicas Colombianas NTC 6072 "Centros de formación y entrenamiento en protección contra caídas para trabajo en alturas. Requisitos"; NTC ISO IEC 29110 "Ingeniería de software. Perfiles del ciclo de vida para pequeñas entidades (PES)" y la NTC 6094 "Requisitos para proveedores del servicio de aprendizaje (PSA)" que proporcionan referentes para la calidad y el desempeño de la práctica profesional de los proveedores y sus clientes, en el diseño, el desarrollo y el suministro de formación.

---

<sup>14</sup> Empleos para crecer / Verónica Alaimo, Mariano Bosch, David S. Kaplan, Carmen Pagés, Laura Ripani. — 2ª edición, 2015

Adicionalmente, entre las dos instituciones se elaboró el documento normativo (denominado Norma Cero) que servirá de guía para la estandarización de normas de competencias laborales, el cual determina las reglas de estructura y gramática que deben utilizar los diferentes formuladores nacionales de normas de competencia. Esto permitirá ordenar y homogenizar los requisitos de competencias y habilidades necesarios para el diseño de los programas de formación y para el sistema de certificación de competencias.

La pertinencia es un principio orientador que busca evaluar la manera como la formación profesional responde de manera oportuna a las demandas y necesidades del entorno productivo, laboral y social, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fortalece la relación con el sector productivo del país y se flexibiliza para detectar de forma oportuna las necesidades de capacitación y la adecuación de procesos internos necesarios para optimizar el portafolio de servicios de la entidad que se presenta a continuación:

**1.5.1.1.1 Formación profesional integral.** La Formación que el SENA imparte, es un proceso que combina la teoría y la práctica de manera integral; los aprendices adquieren y desarrollan de forma permanente, conocimientos, destrezas y competencias con valores y actitudes críticas, con el fin de dominar el concepto y la comprensión del conocimiento, y desarrollarlo a través del saber hacer; adicionalmente la entidad fortalece la innovación y el emprendimiento, con el fin de que los aprendices apliquen sus destrezas en el mejoramiento de las acciones, lo cual facilita la inserción exitosa en el trabajo productivo y amplía el conocimiento y la productividad de la sociedad en su conjunto.

Durante el 2015, la Entidad brindó Formación Profesional Integral a 6.816.977 aprendices, a través de 8.741.397 cupos, así mismo 7.176.602 aprendices han accedido a acciones de formación por medio de 9.126.139 cupos en el periodo julio 2015 – junio 2016.

**1.5.1.1.2 Formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones.** La formación se orienta, con el objetivo de que los aprendices de estos niveles educativos puedan continuar sus estudios hasta el nivel profesional y, al mismo tiempo, tengan la posibilidad de ingresar en forma paralela al mercado laboral.

Los programas, se ajustan a las exigencias del registro calificado establecido por el Ministerio de Educación, lo cual respalda las condiciones mínimas de calidad en los programas; así mismo los aprendices de los últimos trimestres presentan las pruebas SABER PRO en cumplimiento de las exigencias de Ley.

Durante la vigencia 2015, el SENA atendió 438.054 aprendices, a través de 438.099 cupos, en el periodo julio 2015 - junio 2016 han sido beneficiados 446.198 aprendices por medio de 446.206 cupos en formación.

**1.5.1.1.3 Formación técnica y otros SENA.** Está orientada a preparar a las personas para desempeñar oficios y ocupaciones requeridas por los sectores productivos y sociales del país, 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. En 2015 se atendió a 837.942 aprendices a través de 837.995 cupos y durante el período de julio de 2015 a junio de 2016 se han atendido 916.265 aprendices por medio de 916.338 cupos.

**1.5.1.1.4 Formación complementaria.** Está compuesta por acciones de capacitación que permiten la actualización o el desarrollo de competencias o elementos de competencia en un período de aprendizaje no superior a 400 horas, habilitan a las personas para su desempeño laboral, orientadas a dar respuesta a la demanda de: 1) Actualización del talento humano vinculado a una actividad económica que le permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral. 2) Calificación y recalificación del talento humano que se encuentre en situación de desempleo. 3) Los aprendices del SENA, que buscan la complementariedad de la formación Titulada.

En 2015, la Entidad atendió a 5.540.981 aprendices, los cuales fueron beneficiarios de 7.465.303 cupos. En el periodo julio 2015 – junio 2016 se han beneficiado 5.814.139 aprendices con 7.763.595 cupos en formación.

**1.5.1.1.5 Formación por regiones.** Con el objetivo de construir una Colombia en paz, equitativa y educada, el gobierno ha focalizado esfuerzos para promover el crecimiento regional con el fin de minimizar las brechas y disparidades existentes como consecuencia del desarrollo heterogéneo que se ha presentado a nivel nacional.

A continuación, se visualizan las acciones de Formación Profesional Integral desarrolladas en las regiones: Eje Cafetero y Antioquia (Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda), Pacífico (Cauca, Chocó, Nariño y Valle) y Llanos (Meta, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada) en la vigencia 2015 y en el periodo julio 2015 – junio 2016, como se aprecian en la siguiente tabla:

**Tabla 13. Cupos en Formación por Regiones**

Región	2.015			Julio 2015 - mayo 2016		
	Titulada	Complementaria	Total	Titulada	Complementaria	Total
Eje Cafetero	252.214	1.397.447	1.649.661	269.104	1.533.735	1.802.839
Pacífico	174.643	815.620	990.263	192.880	834.265	1.027.145
Llanos	53.736	210.952	264.688	56.632	207.737	264.369

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

**1.5.1.1.6 Formación virtual.** La virtualidad es una herramienta de formación, en la cual el ambiente de aprendizaje está ubicado en el ciberespacio al cual se accede a través de distintas plataformas de gestión del aprendizaje apoyadas en las Tics, lo cual permite a las personas adelantar su proceso de formación de manera flexible y de acuerdo con su disponibilidad de tiempo.

En 2015 se atendió a 2.952.355 aprendices a través de 3.107.003 cupos y durante el período de julio de 2015 a junio de 2016 se han atendido 3.187.621 aprendices por medio de 3.358.874 cupos.

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



El SENA apoya el Plan Nacional de Bilingüismo a través de la oferta de cursos virtuales y presenciales en idiomas, con el propósito de facilitar a las personas que estén 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.

En 2015, con una inversión superior a los 7 mil millones de pesos, el SENA fortaleció la formación bilingüe de sus aprendices a través de un convenio con la organización de Volunteers – Colombia, lo cual permitió que más de 250 extranjeros participaran en programas de co-enseñanza, impactando 10 mil aprendices de 63 Centros de Formación a nivel nacional.

En el marco de esta estrategia, durante el 2015 la Entidad formó 872.913 aprendices equivalentes a 955.316 cupos en cursos relacionados con una segunda lengua, en el periodo julio 2015 – junio 2016 ha atendido 951.290 aprendices a través de 1.035.809 cupos en formación:

**1.5.1.1.8 Certificación de la formación profesional integral.** Un aspecto importante y trascendental dentro del proceso de formación, está constituido por la certificación, entendida como el acto administrativo por el cual el SENA otorga títulos o certificados a los aprendices que culminan satisfactoriamente el proceso de formación, reconoce así en el aprendiz la completitud de las habilidades y competencias adquiridas y da constancia de la capacidad y la calidad que posee para desempeñarse en el mundo laboral.

Durante la vigencia 2015, la Entidad expidió 4.042.214 certificados, de los cuales 327.918 corresponden a Formación Titulada, así mismo en el periodo julio 2015 – junio 2016 han expedido 4.145.960 certificados como se visualiza a continuación en la siguiente tabla:

**Tabla 14. Certificaciones expedidas Formación Profesional Integral**

Proceso de certificación	2015	Julio 2015 - mayo 2016
Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	70.524	89.108
Formación Técnico Laboral y Otros SENA	257.394	250.359
Formación Complementaria	3.714.296	3.806.493
Formación Profesional Integral	4.042.214	4.145.960

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

**1.5.1.1.9 Sena emprender rural ser.** Con el fin de promover la generación de ingresos a través del desarrollo de las capacidades y competencias de la población rural, mediante iniciativas productivas orientadas al autoconsumo y el emprendimiento, el SENA, lanza en 2015 SENA EMPRENDE RURAL – SER (Antiguo programa Jóvenes Rurales) y focaliza su accionar en emprendimientos de autoconsumo, agronegocios, bioculturales y ocupaciones rurales.

En 2015, 204.947 jóvenes accedieron al programa, por medio de 222.634 cupos en el periodo julio 2015 – junio 2016, 201.305 jóvenes han adelantado su proceso de aprendizaje a través de 219.709 cupos.

**1.5.1.1.10 Población vulnerable.** Es el conjunto de personas o grupos poblacionales que se encuentran en condiciones de fragilidad, bien sea por su condición étnica, de género, edad, capacidad funcional, nivel

económico, cultural y que requieren de una atención especializada, por parte de las entidades del Estado, para favorecer los proceso de inclusión social, donde se reconozca la diferencia y se promueva la equidad.

En la tabla 15, se puede visualizar el número de aprendices y cupos atendidos durante el 2015 y en el periodo julio 2015 – junio 2016, pertenecientes a poblaciones Vulnerables, incluyendo la población desplazada por la Violencia y la Población Víctima:

**Tabla 15. Número de aprendices y cupos atendidos en el período julio 2015- junio 2016.**

Tipo de población	2015		Julio 2015 - mayo 2016	
	aprendices	cupos	aprendices	cupos
Desplazados por la violencia	633.387	903.688	706.916	1.985.323
Víctimas (no incluye población desplazada)	57.228	76.964	59.466	79.289
Población vulnerable	2.200.089	3.192.075	2.281.151	3.254.495

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

**1.5.1.2 Articulación de la formación con el mercado laboral.** El Ministerio del Trabajo ha suscrito un convenio con la Fundación Corona para el desarrollo de un proyecto de incorporación nacional y territorial de información de oferta y demanda laboral, dentro del cual se tiene contemplado el desarrollo de un aplicativo web que publique información de identificación y anticipación de necesidades de recursos humanos como una herramienta que recopile, consolide y articule toda la información obtenida a partir de la aplicación de metodologías, procesamientos de bases de datos y realización de estudios relacionadas con las temáticas de necesidades de recursos humanos en el país.

El objetivo es que dicha herramienta haga parte de un módulo de la plataforma web de la Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO) del Ministerio, que además del objetivo de ponerla a disposición para la consulta al público, se espera que la información contenida en ella tenga una incidencia en la toma de decisiones de actores relacionadas con la formación para el trabajo, orientación socio-ocupacional, enganche laboral y gestión del talento humano, aspecto que se espera ser piloteado con la estrategia de incorporación nacional y territorial de dicha información.

Durante el I semestre de 2016 se adelantaron las siguientes actividades:

- Reuniones bilaterales con las entidades que producen, divulgan o utilizan información de necesidades de recursos humanos, tales como Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Educación Nacional, DANE, DNP, Programa de Transformación Productiva (PTP) y Servicio Público de Empleo para el diagnóstico de sus necesidades de información y mapeo de estudios existentes.
- Mapeo y revisión de metodologías, estudios y fuentes de información relacionadas con demanda y oferta laboral.
- Creación de una estrategia de homologación para la estandarización de los resultados obtenidos de metodologías o estudios relacionados con necesidades de recursos humanos.
- Identificación de los requerimientos funcionales del aplicativo web, definiendo usuarios y funcionalidades para la visualización y consulta de la información

El Ministerio continúa con la implementación de la metodología de monitoreo de ocupaciones que permitió la elaboración de boletines periódicos de análisis ocupacional<sup>15</sup> agregados para las regiones Caribe, Centro Oriente, Eje Cafetero y Pacífico. Esta información ocupacional recopilada se utiliza para el diseño de perfiles ocupacionales, que con las normas de competencia servirán de insumo para la construcción de programas de formación pertinentes.

De igual forma, en articulación con la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UAESPE) en el primer semestre de 2016 construyeron para el Sector de Hidrocarburos de los perfiles de ciento nueve (109) ocupaciones, como un mecanismo para direccionar la oferta de formación y capacitación de los trabajadores y como facilitador del acceso a los trabajadores de este sector.

La pertinencia es un principio orientador que busca evaluar la manera como la formación profesional responde de manera oportuna a las demandas y necesidades del entorno productivo y laboral. En otras palabras, la pertinencia consiste en acoplar la estructura formativa del SENA a cuatro objetivos: las necesidades de los empleadores, los intereses de los estudiantes, las metas estratégicas del desarrollo económico y social del país, y la capacidad física, tecnológica y humana presente en los centros de formación del SENA para impartir esta formación.

Con el propósito de articular las necesidades del mercado laboral con la respuesta institucional del SENA, el Observatorio laboral y ocupacional del SENA realiza como instrumento de orientación anual a la formación profesional, la Matriz de pertinencia, herramienta que incluye información disponible del mercado laboral de los egresados del SENA en el sector formal, la demanda social por los programas de formación y otras características propias de los aprendices y de la dinámica macroeconómica de las regiones.

A través de este instrumento se efectúa seguimiento a los siguientes aspectos:

- **Vinculación laboral formal.** Porcentaje de egresados de los programas de formación titulada que realizan aportes a seguridad social un año después de convertirse en egresados del SENA.
- **Contrato de aprendizaje.** Porcentaje de egresados por programa que obtuvieron un contrato de aprendizaje.
- **Dinámica ocupacional.** Mide la tendencia de las salidas ocupacionales relacionadas con los programas de formación a nivel regional.
- **Demanda social.** Relación entre el número de inscritos y cupos ofrecidos por programa de formación.
- **Sector estratégico regional.** Programas identificados dentro de los Planes Estratégicos Regionales.

**1.5.1.3 La práctica laboral.** Es considerada la puerta de entrada al mercado laboral de los jóvenes, por ello el Ministerio definió los lineamientos para incentivar el uso de las prácticas en escenarios públicos y

---

<sup>15</sup> Los cuales contienen información sobre distribución geográfica, rango salarial, requerimientos de experiencia laboral, nivel educativo, conocimientos en otros idiomas, requerimientos de conocimientos, habilidades y aptitudes.

privados. Se tramitó la Ley 1780 de mayo 2 de 2016<sup>16</sup>, para promover el empleo y el emprendimiento juvenil, facilitándoles el acceso al mercado laboral e incluyendo un componente para facilitar el ingreso y las prácticas de los recién formados al sector público.

Uno de los componentes de la Ley 1780, está dirigido a implementar un programa de **prácticas laborales en el sector público**, a través del acceso de los estudiantes de último semestre de educación superior de pregrado a las entidades públicas del orden nacional y territorial, para la realización de sus prácticas laborales recibiendo incentivos para ello, que en la primera convocatoria serán un auxilio de práctica, así como la afiliación y cotización a la seguridad social integral.

Partiendo de esto, durante el primer trimestre de 2016 se realizó acompañamiento jurídico para adelantar la gestión legislativa en los temas propios del componente de prácticas laborales. Paralelamente, con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y de la UAESPE se avanzó en el diseño conceptual y operativo del programa, en los ajustes del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), la gestión de los actos administrativos, así como en la gestión con los actores involucrados<sup>17</sup> para la definición del piloto del programa con el cual se busca validar el diseño y operación del mismo. El lanzamiento del proyecto piloto se realizó el 24 de mayo y en la actualidad se adelanta el proceso de aplicación y selección de los jóvenes practicantes. Este piloto cuenta con la participación de 12 entidades del nivel nacional y de la Alcaldía de Bogotá y la Gobernación de Arauca, entidades que son escenario de práctica para más de 200 estudiantes que se beneficiarán en desarrollo del piloto.

De igual manera, el Ministerio del Trabajo conjuntamente con el SENA, una vez realizado el análisis técnico respectivo, elaboró el proyecto de decreto para modificación del artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015<sup>18</sup>, relacionado con la regulación de la cuota de aprendices, buscando así la correspondencia de la cuota regulada de aprendices, en las empresas que posean alta estacionalidad en la producción y en el total de empleados que contratan.

Dentro de la estrategia de la práctica laboral, el Contrato de Aprendizaje en el SENA es la estrategia de Cobertura Nacional que promueve la inclusión social de los Jóvenes Colombianos a entornos productivos, a través del cumplimiento de la Cuota Regulada por la Ley 789 de 2002, permitiéndole a los Empresarios acceder al talento humano en proceso de cualificación de calidad, y ofreciéndole a los aprendices realizar prácticas empresariales en ambientes reales.

En la vigencia 2015, 300.080 aprendices desarrollaron su proceso formativo con el apoyo del Contrato de Aprendizaje, en el periodo julio 2015 – junio 2016, 321.885 aprendices han sido beneficiados con este apoyo.

### **1.5.2 La formación como factor de incremento de la productividad laboral.**

El capital humano es considerado una variable fundamental en la productividad, la cual se incrementa cuando las competencias laborales de los trabajadores responden de manera congruente a los

---

<sup>16</sup> Ley 1780 de mayo 2 de 2016, "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"

<sup>17</sup> Nos referimos a las Instituciones de Educación Superior, Entidades públicas como escenario de prácticas Laborales, Cajas de Compensación Familiar

<sup>18</sup> Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

requerimientos del sector empresarial.

El SENA, focaliza esfuerzos para fortalecer e incrementar la productividad de las empresas y las regiones, y para promover la inclusión social de personas y comunidades vulnerables, mediante la transferencia de conocimiento y tecnologías, a través de una formación profesional integral de calidad y pertinente.

**1.5.2.1 La formación a lo largo de la vida.** Según estudios del BID para América Latina y el Caribe- ALC, la formación en empresa incrementa la productividad de las firmas por esta razón el Ministerio desde 2013, viene implementando el mecanismo de Unidades Vocacionales en Empresa – UVAE -. Para el segundo semestre de 2015 se certificaron 8.394 trabajadores, para un total de 14.826 trabajadores certificados en 2015; en tanto que con corte a junio de 2016 se han certificado 4.867 en empresa y a la fecha se registraron 43 UVAE que forman en cinco (5) programas de trabajo seguro en alturas. A través de este mecanismo, se articulan las políticas de formación y de riesgos laborales del Ministerio. Asimismo, se están diseñando programas de seguridad en minería subterránea.

Para fomentar el mecanismo de UVAE, a finales de 2015 se realizó el Foro "*La capacitación como herramienta de prevención de riesgos en el trabajo: Beneficios y retos*", donde se socializaron los casos exitosos y las mejores prácticas que desarrollaron las empresas mediante este mecanismo.

De otro lado, en el SENA, el Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo Largo de la Vida se desarrolla en alianza con entidades sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad, su objeto es fomentar la formación complementaria o formación continua a los trabajadores y demás personal de la cadena productiva (contratistas, subcontratistas y proveedores) que requieran adecuar sus competencias a los adelantos tecnológicos y de organización del trabajo para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

En el año 2015, el SENA desarrolló 10 proyectos con las siguientes entidades: FUNDECOMERCIO, Universidad EAN, Fundación Prospectiva, ASOCOLDRO, PRODENSA, CIDET, Sociedad de Agricultores de Colombia SAC, Asociación Frente de Seguridad Empresarial de Bolívar, FENASEO, y ASOPARTES, con los cuales se beneficiaron 5.102 trabajadores en 22 regionales del país. Para la financiación de los 10 convenios se invirtieron un total de \$4.279 millones, de los cuales \$2.887 millones fueron aportados por el SENA.

**1.5.2.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores.** En cumplimiento de la estrategia nacional de gestión del recurso humano, específicamente para contribuir en la construcción del marco nacional de cualificaciones, el Ministerio en articulación con el de Educación identificaron las dieciocho (18) ocupaciones más demandadas en el sector TIC, los ciento doce (112) cargos en los que se desempeñan y los conocimientos, habilidades y aptitudes que les demanda el sector, los cuales sirven como base para el diseño de los programas de formación de trabajadores.

A través de la Certificación de Competencias Laborales se hace reconocimiento oficial de las destrezas y habilidades de las personas vinculadas laboralmente al sector productivo, los desempleados y los trabajadores independientes, a través de la valoración de evidencias de conocimiento, desempeño y producto en situaciones reales de trabajo e independientemente de dónde y cómo haya sido adquirida la competencia laboral. Este servicio impacta positivamente la empleabilidad al contribuir con el mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral de los colombianos.



A diciembre de 2015, se realizaron 164.132 evaluaciones en competencias laborales a 117.342 personas, se expidieron 147.016 certificaciones en competencias laborales en diferentes competencias en sectores como: servicios a la salud, transporte, gestión administrativa, gas, seguridad y vigilancia privada, agua potable y saneamiento básico, y construcción, entre otros.

A junio de 2016 se han realizado 59.978 evaluaciones en competencias laborales a 47.395 personas. Se han expedido 49.720 certificaciones en competencias laborales a 40.166 personas.

Bajo el nuevo enfoque asumido por el SENA, orientado hacia la empleabilidad, la certificación de competencias laborales ha contribuido a que un total de 11.105 personas certificadas se colocaran en el mercado laboral durante el 2015 y 4.029 a junio de 2016.

### **1.5.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral.**

El Ministerio del Trabajo en la constante búsqueda de mejorar oportunidades laborales, asocia la movilidad laboral a elementos funcionales; referidos a los aspectos ocupacionales, relativos a la formación y el aprendizaje de nuevas habilidades que beneficien y encausen las condiciones de movilidad de los trabajadores. La formación como una de las políticas activas de empleo, contribuye a mejorar la empleabilidad y a reducir la informalidad laboral, mediante el acondicionamiento de las competencias y habilidades de las personas para ejercer una ocupación en la sociedad y ejecutar un oficio. Abarca tanto la formación para los desvinculados, como en el trabajo y la experiencia laboral, contribuyendo así a eliminar algunas de las barreras para la movilidad laboral de los trabajadores.

Existen en el país limitaciones para articular y establecer un vínculo entre las políticas activas de empleo, y de migración laboral, que permitan una adecuada y pertinente movilidad laboral de los trabajadores, por lo que muchas veces la movilidad laboral se ve como un problema, que si no se gestiona correctamente puede convertirse en una fuente de explotación de trabajadores, desigualdad y pobreza. En cambio, si viene acompañada por medidas de apoyo enfocadas al empleo y desarrollo de habilidades, puede facilitar y promover un flujo adecuado, legal y seguro de trabajadores.

En busca de incrementar la movilidad laboral, el Ministerio se ha articulado con otras entidades y organismos que desarrollan acciones para disminuir barreras que dificultan la movilidad de los trabajadores en el mercado laboral nacional e internacional. Además para superar las limitaciones en la disponibilidad de información para caracterizar a la población que busca vincularse al mercado laboral, se han desarrollado con el SENA y la Unidad del Servicio Público la estandarización de 109 perfiles para el sector de hidrocarburos, así como los análisis sectoriales y de otras variables claves, para armonizarlo con las ofertas laborales existentes en el país y a nivel internacional, al mismo tiempo que permitirán la modificación de los programas de formación y certificación competencias.

**1.5.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano.** Permite la movilidad horizontal y vertical en el mercado laboral, mejorando sus condiciones y el perfil ocupacional, lo que se reflejará en un mejor nivel de vida. Partiendo de esto y, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio es el encargado de la elaboración e implementación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Para responder a esto, se tiene una propuesta que contiene los arreglos, disposiciones institucionales, procesos y recursos que permitirá desarrollar, el reconocimiento de las competencias, los saberes de las personas y la gestión del talento humano; se debe iniciar el proceso de socialización y validación de la propuesta e implementar el Sistema en armonización con el Marco

Nacional de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Educación Terciaria, estos dos últimos liderados por el Ministerio de Educación.

Dado el avance que se presenta en la definición del Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET), sus ejes de política, los instrumentos y estrategias para su implementación, bajo el liderazgo del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y, para contribuir en la definición de los requerimientos de calidad de la formación para el trabajo, se plantea la necesidad de generar mecanismos que permitan contar con una oferta formativa adecuada a las necesidades del país.

**1.5.3.2 La formación y capacitación en el contexto de la economía global.** Ajustar las habilidades y competencias de los trabajadores colombianos a las demandadas por los mercados internacionales, requieren del diseño de programas de formación y capacitación reconocidos en dichos mercados, especialmente de las regiones o países donde prefieren migrar los trabajadores nacionales. Para cumplir con esta tarea el Ministerio viene identificando estándares internacionales para identificar esas brechas, en especial con los mercados laborales de Estados Unidos y Europa. Para esto y como parte del monitoreo de ocupaciones, se cuenta con información de O\*Net y ESCO, donde se registran las habilidades y competencias de los respectivos mercados y que permiten realizar la comparación con el mercado nacional.

En el mismo sentido, con el ICONTEC se continúa la identificación de estándares de calidad internacionales para adoptarlos al contexto colombiano, como es el caso de la ISO 29990<sup>19</sup>, que fijó las condiciones de calidad para los proveedores de servicio de aprendizaje, la cual ya fue homologada en el país y que se convertirá en un requisito de calidad en programas de capacitación de cesantes y de trabajadores que desempeñen actividades de riesgo para su vida.

## 1.6 Equidad Laboral.

**1.6.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado- PRIEV.** En el marco del 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 “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.

Desde esa perspectiva, y con base en las condiciones socio-laborales de las víctimas, el potencial productivo del territorio y un marco de alianzas público-privadas que garantizan la pertinencia de la estrategia, se ha creado el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado- PRIEV, que de manera concreta busca la “restitución de capacidades de las víctimas para el empleo y autoempleo”, mediante la formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el apoyo al emprendimiento o empresarismo, facilitando el acceso a oportunidades laborales o procesos productivos, que garanticen la posibilidad de movilidad social, y una vida digna, decente y de calidad.

El PRIEV se inscribe dentro del Plan Nacional de Desarrollo “Todos por un nuevo país”, en la estrategia transversal de “Movilidad Social”, la cual establece la promoción del enganche laboral y calidad del empleo para jóvenes, mujeres y víctimas, mediante el fortalecimiento de la ruta de empleo y autoempleo rural y

<sup>19</sup> Se adoptó esta ISO a través de la NTC 6094 “Requisitos para proveedores del servicio de aprendizaje (PSA)”

urbano para la población víctima del conflicto armado (Bases del PND, P. 267). A su vez, contribuye directamente a la estrategia de “Seguridad, Justicia y Democracia para la construcción de Paz”, en el componente de “Reparación integral a las víctimas del conflicto armado”, que a diciembre de 2015 tuvo un avance de 12.290 víctimas formadas para potenciar el enganche laboral en el marco de las rutas de empleo y autoempleo para la reparación, del total de 18.500 proyectadas para el cuatrienio 2015-2018.

En términos presupuestales, el *PRIEV* ha contado con asignaciones de \$35.941 millones y \$33.000 millones para las vigencias 2015 y 2016, respectivamente, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 16. Proyectos de inversión que hacen parte del *PRIEV* 2015-2016. En millones de pesos corrientes**

Componente	Nombre proyecto	Apropiación vigente	
		2015	2016
Proceso de caracterización sociolaboral y territorial	Análisis vocación productiva municipal veintidós departamentos	241	
Apoyo al emprendimiento y empresarismo	Asistencia a los procesos de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado	13.000	2.309
	Implementación de procesos de reparación de las capacidades laborales y productivas de sujetos colectivos	5.816	6.000
	Reparación restitución de las capacidades laborales y productivas de los sujetos de reparación colectiva Cocorná, Antioquia, occidente	184	
	Apoyo a las iniciativas de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado, nacional		10.691
Formación para el trabajo	Incremento demanda de la mano de obra de población víctima promoviendo su vinculación laboral en el sector privado Barranquilla, Atlántico, Caribe	13.000	
	Incremento de la demanda de mano de obra de la población víctima promoviendo su vinculación al mercado laboral	3.000	
	Implementación de estrategias de formación para el trabajo y empleabilidad a víctimas del conflicto armado , nacional		12.900
Transversal	Implementación de una política pública de generación de empleo para las víctimas del conflicto armado en edad de trabajar a nivel nacional	700	
	Implementación de programas de equidad laboral a nivel nacional		1.100
<b>Total</b>		<b>35.941</b>	<b>33.000</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a diciembre 31 de 2015 (2015) y mayo 31 de 2016 (2016).

Los componentes y resultados del Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado- *PRIEV*, se describen a continuación:

- **Proceso de caracterización sociolaboral y territorial**

Con el propósito de identificar la oferta nacional y local en estrategias de formación para el trabajo, emprendimiento, enganche laboral y fortalecimiento del autoempleo, el Ministerio del Trabajo adelantó un proceso de caracterización sociolaboral y levantamiento de perfiles municipales, que tuvo como actividades la caracterización sociolaboral de 29.750 víctimas distribuidas en cuatro (4) ciudades capitales y veinte (20) municipios en ocho (8) departamentos del país<sup>20</sup>; el levantamiento del perfil y la vocación productiva actual

<sup>20</sup> Las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín, Villavicencio y los municipios de El Bagre, Turbo, San Francisco y Cocorná 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.

y posible de 44 municipios donde están asentadas las víctimas; y finalmente, el levantamiento y análisis de la oferta nacional y local en programas de formación para el trabajo, enganche laboral y emprendimiento.

- **Apoyo al emprendimiento y empresarismo**

Desde un enfoque transformador, el *PRIEV* desarrolla una estrategia de apoyo al emprendimiento y empresarismo, dirigida a aquellas víctimas del conflicto armado que se encuentran en fase de reparación o en transición hacia la misma, y que cuentan con un proyecto productivo instalado o buscan desarrollarlo. Desde el enfoque rural, se busca que los emprendimientos cuenten con cultivos de corto, mediano y largo plazo y se propenda hacia la creación de un proyecto de vida a largo plazo para las víctimas, en términos de empleo. Respecto al enfoque urbano, se busca fortalecer pequeñas unidades productivas en sectores como las confecciones, el cual fue un sector priorizado en acuerdo con la Unidad para las Víctimas.

El componente de emprendimiento y empresarismo se implementa, en primer lugar, mediante la iniciativa Desarrollo Económico Incluyente Rural- **DEI RURAL**, en convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD, que beneficia 1.780 familias víctimas del conflicto armado, mediante acciones como: i) la asesoría técnica para la diversificación productiva, innovación y aprovechamiento sostenible de las oportunidades económicas que ofrecen los territorios; ii) el acceso a tecnologías eficientes productiva y ambientalmente; iii) la asesoría para desarrollar esquemas de proveeduría vinculados a aliados comerciales; iv) el acompañamiento para la reconstrucción del tejido social; v) la promoción de la asociatividad empresarial; vi) el apoyo para el acceso a la oferta institucional; viii) y, la capacitación en las garantías, derechos y medidas de la Ley 1448 de 2011. Para 2016, se tiene previsto dar continuidad al acompañamiento de las familias víctimas priorizadas en las vigencias anteriores, así como incluir nuevas familias.

En segundo lugar, y con el apoyo de ACIDI/VOCA de USAID, se viene adelantando un programa donde participan 3.225 familias del Pacífico chocono (825), caucano (1200) y valluno<sup>21</sup> (1200), que se insertan en cadenas productivas ya existentes de sectores agrícolas, piscícolas y turismo. Este proyecto involucra a miembros de comunidades indígenas y negras exclusivamente y se denomina **EMPRENDE PACÍFICO**. Éste comprende formación, asistencia técnica en la formulación del proyecto, acceso a activos y tecnología, así como apoyo para implementar una estrategia de comercialización de los productos o servicios. En la vigencia 2016 se espera dar cierre a este proceso de acompañamiento.

Por último, y en el contexto urbano, se adelantó un convenio con el Centro de Innovación para la Industria de la Moda- Arturo Tejada Cano CIIM-ATC, para estructurar y ejecutar un proceso de apoyo al emprendimiento a población víctima del conflicto armado, vinculada al sector económico de los textiles y las confecciones. La estrategia denominada **ESCALANDO SUEÑOS** comprendió: Un diplomado para el fortalecimiento productivo y diseño de producto, dictado por el CIIM-ATC; asesoría y acompañamiento comercial para que logren más y mejores negocios; diagnóstico y asesoría para la optimización de sus talleres de confección, mediante un proceso de asistencia técnica.

Dentro de la estrategia de apoyo al emprendimiento, se cuenta con una línea de reparación dirigida a aquellos sujetos de reparación colectiva priorizados por la Unidad para las Víctimas y el Ministerio del Trabajo, denominada **SUMANDO PAZ**, que tiene como objetivo restituir las capacidades laborales y

---

<sup>21</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.

productivas de los sujetos de reparación colectiva, para lo cual desarrolla actividades como la caracterización sociolaboral de los sujetos; la formulación de planes de negocio en emprendimiento o fortalecimiento y su respectiva implementación; la generación de capacidades técnicas, administrativas y financieras; el apoyo en estrategias de comercialización y en el acceso a activos productivos. En la vigencia 2016 se tiene previsto continuar con el acompañamiento a veinticuatro (24) sujetos de reparación colectivas priorizados desde 2015.

**Tabla 17. Participantes componente de emprendimiento individual, por departamento. 2015-2016**

Departamento	2015			2016
	DEI Rural	Participantes	Escalando Sueños	Participantes
Antioquia	345		27	2.280 familias en el marco de DEI Rural  625 unidades productivas de confecciones
Arauca	150			
Bogotá D.C.			107	
Bolívar	225			
Cauca	150	1200		
Cesar	260			
Chocó		825		
Magdalena	350			
Nariño	300			
Tolima			50	
Valle del Cauca		1200	41	
<b>Total general</b>	<b>1.780</b>	<b>3.225</b>	<b>225</b>	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a mayo 31 de 2016. La cifra de 2016 corresponde a una cifra estimada que está en revisión interna del Grupo.

Cabe destacar que en el marco de la reparación colectiva, el Ministerio del Trabajo también viene acompañando el proceso de reparación del movimiento sindical, para lo cual ha venido efectuando actividades para visibilizar este proceso y efectuar los acuerdos necesarios. Es un ejercicio que está acompañado por entidades como el Ministerio del Interior, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, UARIV, Presidencia de la República, entre otros. En el momento, ya se firmó el Decreto 624 de 2016 que crea la Mesa para trabajar en la reparación colectiva del movimiento sindical.

**Tabla 18. Nombre de los sujetos que participan en el componente de emprendimiento colectivo. 2015-2016**

Nombre del Sujeto de Reparación Colectiva -SRC			
Alto de Caña	El Arenillo	Puerto López	La Libertad
ANUC	El Dorado	San José del Palmar	La Balsita
Chinulito	El Palmar	San Joaquín	La Habana
Corregimiento El Placer	El Salado	La Sonora	Las Palmas
Corregimiento El Tigre	Juan Frío	Pueblo Bello	Samaná
	Narrar para Vivir	Vereda de Guaduas	
Corregimiento La Encarnación, La Clara y El Maravillo			

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a mayo 31 de 2016.

○ **Formación para el trabajo**

Corresponde a procesos de formación que buscan reparar de manera integral a la población víctima en el marco de la ruta de empleo, y potenciar sus posibilidades reales de enganche laboral en trabajos dignos,



decentes y de calidad. La oferta de programas académicos atiende principalmente a las necesidades de los sectores económicos identificadas por el Programa de Transformación Productiva – PTP, lo que garantiza la pertinencia de los mismos.

El proceso de formación tiene una duración superior a seis (6) meses por Programa, distribuido en la etapa lectiva, que cuenta con la generación de competencias específicas y de desarrollo humano; y la etapa productiva, donde se garantiza la consecución de una práctica laboral que hace parte del proceso de formación. En efecto, y en el marco de la ruta de generación de empleo, los programas plantean una mayor duración del proceso formativo, ya que no sólo se basan en la adquisición de saberes teóricos, sino también prácticos, que faciliten el futuro enganche laboral de los beneficiarios. Igualmente, 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. Por último, los procesos de formación están diseñados desde la comprensión de las necesidades de los sectores productivos y las necesidades de las víctimas.

Este proceso se implementa mediante operadores privados, pero además se ha constituido un fondo en administración con el ICETEX, conocido como **TransFórmate!** con los objetivos de fortalecer las capacidades de los jóvenes víctimas del conflicto armado que pertenezcan a planes de reparación; facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso, especialmente a través del empleo; y, facilitar su acceso a programas de formación pertinentes para su inserción a la dinámica laboral de las regiones, a través de subsidios de matrícula y apoyos económicos de sostenimiento. Los programas de formación cuentan con un módulo transversal de formación que comprende la adquisición y mejoramiento de “habilidades para la vida” (competencias clave y transversales), como mecanismo para mejorar los resultados en el mercado de trabajo e incrementar las probabilidades de empleo de esta población.

**Tabla 19. Participantes del componente de formación para el trabajo, por departamento. 2015-2016**

Departamento	2015		2016
	Personas formadas	Personas en proceso de formación	Personas en proceso de formación (estimado)
Antioquia	470	463	3.025
Atlántico	100	279	
Bogotá, d. C.	110	14	
Bolívar	110		
Córdoba		268	
Huila	40	165	
Magdalena		149	
Meta	50	186	
Norte de Santander		253	
Risaralda	200		
Santander		314	
Sucre		222	
Tolima	300		
Valle del Cauca	410	360	
<b>Total general</b>	<b>1.790</b>	<b>2.673</b>	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a mayo 31 de 2016. La cifra de 2016 corresponde a una cifra estimada de formación con operadores privados, distintos al Fondo ICETEX.

## 1.6.2 Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres

En el ámbito laboral, el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 estableció las acciones que en materia de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres le corresponden al Ministerio del Trabajo, a saber: a) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, y la implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; b) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia en el ámbito laboral; y c) el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.

Desde ese enfoque, y mediante el Decreto 4463 de 2011, reglamentario de la mencionada ley, el Ministerio del Trabajo lanzó en el 2012 el *Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres*, el cual se viene implementando hasta la fecha. Este Programa tiene como objetivo central, potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género, y generar mayores oportunidades laborales para las mujeres en el ámbito laboral. Como líneas de acción están:

- Propender hacia la prevención de discriminaciones e inequidades por razones de género
- Fomentar la reducción de brechas de desempleo por razones de sexo y la segregación laboral de género
- Impulsar la reducción de la informalidad concentrada en las mujeres
- Generar mecanismos de monitoreo y seguimiento a indicadores de brechas de género en el mercado laboral.

El Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres se inscribe en el marco del Plan Nacional de Desarrollo “Todos por un nuevo país”, al contribuir a la creación de lineamientos de política que eliminen las barreras de entrada de las mujeres al mercado laboral y por ende promueva avances en el indicador de “tasa de desempleo femenina”<sup>22</sup>.

En términos presupuestales, el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres ha contado con asignaciones de \$634,4 millones y \$650 millones para las vigencias 2015 y 2016, respectivamente, desagregado así:

**Tabla 20. Proyectos de inversión que hacen parte del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres 2015-2016. En millones de pesos corrientes**

Nombre proyecto	Apropiación Vigente	
	2015	2016
Asistencia para el empoderamiento e inclusión social con equidad en el ámbito laboral a nivel nacional.	634	189
Implementación del enfoque de género en el ámbito laboral, a nivel nacional	-	461
<b>Total</b>	<b>634</b>	<b>650</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a diciembre 31 de 2015 (2015) y mayo 31 de 2016 (2016).

A continuación se señalan los componentes y resultados de este Programa, para el periodo 2015-2016:

<sup>22</sup> Es preciso remitirse al análisis cuantitativo de este indicador, expuesto en el presente documento.

- **Implementación de la Iniciativa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género - Sello de Equidad Laboral EQUIPARES**

Esta iniciativa se viene implementando con el apoyo de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD. El Sistema de Gestión de Igualdad de Género-SGIG es una herramienta de transformación cultural cuyo objetivo general es contribuir al fomento de la igualdad y equidad de género en las organizaciones, como medio de mayor competitividad y desarrollo.

Sus objetivos específicos son: 1. Fomentar e impulsar la igualdad y equidad de género en las empresas como un elemento estratégico para la competitividad; 2. Propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones; 3. Impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos, al igual que al hombre en labores tradicionalmente femeninas, como las responsabilidades del hogar y del cuidado. Lo anterior con el fin de lograr una redistribución equitativa de la carga laboral remunerada y no remunerada entre hombres y mujeres.

**Tabla 21. Principales resultados estrategia EQUIPARES 2015 y proyecciones 2016**

2015
49 empresas vinculadas al Sello Equipares, impactando 75.000 trabajadoras y trabajadores directamente, y a sus núcleos familiares (250.000 personas aproximadamente)
16 empresas fueron reconocidas con el primer nivel del Sello Equipares “Compromiso por la Igualdad”
8 empresas obtuvieron la certificación del nivel II “Implementación de acciones por la Igualdad” siendo destacadas con el sello de plata: Cementos Argos, Telefónica, Sanofi Pasteur, Proactiva Aguas de Tunja, Codensa, Emgesa, Manpower de Colombia Ltda., y Servicios Nutresa.
2016
Se inició el <b>Sello en la zona rural</b> con pequeñas organizaciones y asociaciones productoras en Montes de María, Huila y Cesar
Se inició el proceso de <b>implementación con pequeñas empresas</b> de la mano de OIT, mediante el modelo SCOPE.
<b>Nuevas empresas</b> se vinculan al Sello Equipares

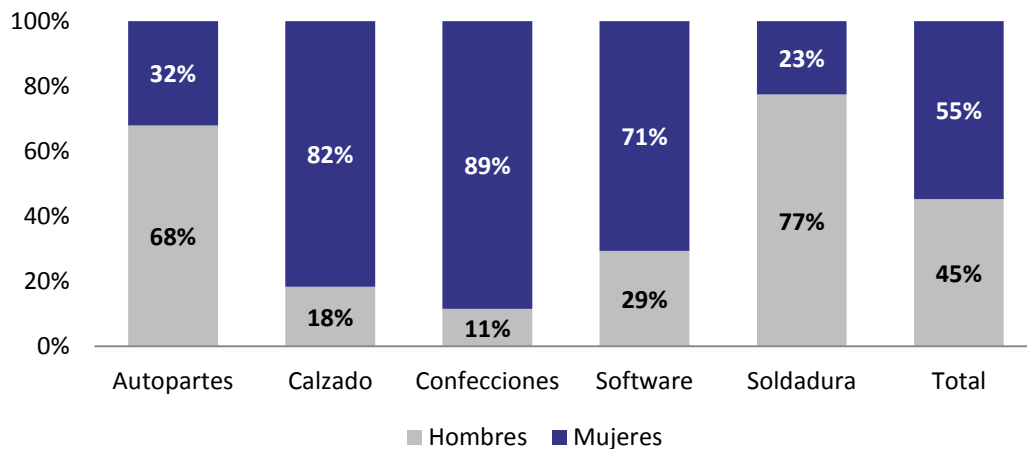
Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a mayo 31 de 2016. La cifra de 2016 corresponde a los datos proyectados. Las cifras de 2015 se presentan con corte a 31 de diciembre del mes en mención.

- **Inserción de la mujer en sectores de alta presencia masculina:**

Debido a que la erradicación de las asimetrías de género en lo laboral requiere de transformaciones culturales que involucren a la sociedad entera, el Ministerio del Trabajo le apuesta a que los individuos, empresarios, gobiernos locales y el gobierno nacional replanteemos la asignación de roles sociales. En este sentido, el Ministerio está promoviendo una mayor participación masculina en las labores del hogar, y estimulando la inserción de la mujer en disciplinas que tradicionalmente son ejercidas por el hombre.

Así, en el marco del Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para Víctimas del conflicto armado, en el año 2015, la ejecución del componente de formación para el trabajo benefició a 1.790 víctimas de las cuales más del 50% son mujeres, quienes recibieron formación en soldadura, software, autopartes, calzado y confecciones. Para la vigencia 2016 se tiene previsto mantener y/o incrementar esta tendencia de participación de las mujeres en los programas de formación para el trabajo.

**Gráfica 2. Participación porcentual de las mujeres dentro de los programas de formación para el trabajo de víctimas del conflicto armado 2015. Total: 1.790 participantes**



Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Equidad Laboral, con corte a diciembre 31 de 2015, en el componente de formación con operadores privados y sin TransFórmate!

○ **Formalización de sectores de alta presencia femenina**

Se han adelantado esfuerzos para la formalización del sector del servicio doméstico y manicuristas. En cuanto al sector del servicio doméstico, y además de los avances en materia de la expedición de la Ley 1525 de 2012, mediante el cual se aprueba el “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” y el Decreto 721 de 2013, en el cual se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de “Compensación Familiar”, se han realizado jornadas de sensibilización y afiliación masivas, con el objetivo de promover los beneficios de la seguridad social para trabajadores del servicio doméstico. En estas jornadas se contó con la participación de las diferentes entidades prestadoras de servicio de Salud, Pensión, Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar. En cuanto al sector de las manicuristas, se realizó una caracterización del mismo, se diseñaron rutas de formalización laboral las cuales estructuran mecanismos que les permiten contar con protección en términos de salud, pensión y riesgos laborales, y se realizaron ferias de afiliación. Como resultado, en el año 2015 se sensibilizaron más de 5.500 manicuristas a nivel nacional en materia de formalización laboral, y para 2016 se espera continuar con esta estrategia, incluyendo un nuevo sector objetivo.

○ **Protección de derechos laborales**

Se han desplegado esfuerzos para transversalizar el enfoque diferencial de género a lo largo los diferentes proyectos, políticas y programas del Ministerio del Trabajo en pro de la protección a los derechos laborales. Así, se ha adelantado un trabajo conjunto con la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, en dos ejes: 1. Capacitaciones virtuales y presenciales a los Inspectores de Trabajo de las diferentes Direcciones Territoriales y oficinas especiales de Mintrabajo, con el fin de que adquieran una perspectiva de género en la ejecución de sus funciones; 2. Atención de casos de acoso laboral y discriminación en el trabajo. Por otra parte, se ha socializado el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género en la sociedad civil, gobernaciones, alcaldías, academia, y gremios.

- **Promoción de la redistribución de roles**

Se han desarrollado campañas de comunicación donde se proyecta a la mujer como motor de desarrollo y se ha enfatizado en que el hombre juega un rol importante en el hogar. Como principales piezas se tienen: 1. Comerciales de televisión y cuñas radiales que promueven la inserción de la mujer en los sectores laborales de alta presencia masculina, y la equitativa división de roles en el hogar; 2. Elaboración y circulación de videos, infografías, y folletos sobre experiencias de buenas prácticas, testimonios y datos relevantes en las redes sociales y página web del Ministerio; 3. Publicación de la información del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, normativa importante, avances y piezas de comunicación en la página Web del Ministerio; 4. Activación del Portal del Sello Equipares.

- **Plan Estratégico de prevención de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo**

Éste cuenta con cinco elementos: 1. Una encuesta de percepción de acoso sexual en el lugar de trabajo; 2. La construcción de una guía/protocolo de atención de casos de acoso sexual, de manera conjunta con la Fiscalía General de la Nación y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer; 3. Formación y sensibilización de los Inspectores Laborales a nivel territorial a través de módulos de equidad de género, que contienen casos prácticos; 4. El desarrollo de talleres y seminarios sobre acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo dirigidos tanto a las empresas Equipares como demás actores del mundo laboral; y 5. Trabajo conjunto con las empresas y organizaciones que hacen parte del Sello Equipares, en la dimensión de prevención de acoso laboral y sexual en el trabajo.

- **Acciones hacia una mayor igualdad salarial**

Con miras a erradicar las brechas salariales por motivo de género, y de estimular la inserción de la mujer al mercado laboral en condiciones justas y equitativas, el Ministerio viene trabajando desde tres frentes: 1. fortalecimiento del área de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio; 2. Implementación del Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, el cual, contempla una dimensión específica sobre igualdad salarial; 3. Reforma de la Ley 1496 de 2011, para garantizar su debida y efectiva aplicabilidad, para contrarrestar la discriminación salarial por razones de género.

- **Información, estadística y gestión del conocimiento en materia de género**

El Ministerio del Trabajo ha logrado obtener información y datos específicos en materia laboral y adelantar investigaciones en el ámbito de la equidad laboral con enfoque de género, los cuales han permitido observar con detenimiento los principales retos que enfrenta la mujer en el mercado laboral. Para 2016 se viene adelantando el proceso para realizar un estudio sobre brechas de género en el mercado laboral. A su vez, en términos de gestión del conocimiento, se tiene previsto el desarrollo de espacios de sensibilización y/o capacitación en materia de género.

- **Creación de la Subcomisión de Género**

El pasado 8 de marzo de 2015, mediante Resolución 758 de 2016, se creó la Subcomisión de Género, en la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales. Esta está integrada por los gremios, las centrales sindicales y el Gobierno Nacional, y es permanente, y es uno de los logros más relevantes para fortalecer el diálogo social en materia de asuntos de equidad de género en el ámbito laboral.



## 1.7 La política de teletrabajo

Para el proceso de implementación de la política de Teletrabajo, el Ministerio del Trabajo ha desarrollado las siguientes acciones:

- Programa pacto por el teletrabajo. Se firmó el Pacto por el Teletrabajo con 180 organizaciones públicas y privadas ubicadas en las regiones de la Costa Caribe, Antioquia, Tolima, Eje Cafetero, Norte de Santander, Santander, Cesar y Bogotá. Actualmente, hay 280 entidades que han suscrito el Pacto.
- Convenio de teletrabajo con la Cárcel Distrital de Bogotá y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC. El objetivo del convenio es implementar un proyecto piloto de teletrabajo con mujeres privadas de la libertad de la Cárcel Distrital de Varones y Anexos de Mujeres de Bogotá D.C al año 2017, con el fin de contribuir con su proceso de reinserción socio-laboral, de acuerdo con el Plan de Desarrollo de la Bogotá Humana 2012-2016. Los resultados actuales son:
  - Hay 41 mujeres capacitadas en competencias para el teletrabajo, faltando 19 mujeres para cumplir con la meta establecida en el convenio.
  - Hay 13 mujeres certificadas internacionalmente en competencias para el teletrabajo
  - Se han gestionado en 7 entidades vacantes para el desempeño de laborales a través de teletrabajo, no obstante a la fecha no se ha logrado ninguna vacante.
  - Todas las 41 mujeres que han participado en este proyecto, han logrado redimir penas a través de talleres productivos de teletrabajo.
- Proyecto piloto de teletrabajo para el sector justicia. El objetivo del convenio es diseñar implementar conjuntamente un programa de teletrabajo para la población privada de la libertad en los centros penitenciarios: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Tunja - EPMSC Tunja y Reclusión de Mujeres el Buen Pastor de Bogotá. Los resultados actuales son:
  - Hay 32 personas privadas de la libertad en competencias para el teletrabajo en la Cárcel de Tunja
  - Hay 15 personas privadas de la libertad certificadas internacionalmente en competencias para el teletrabajo.
  - 30 personas recibiendo formación en competencias para el teletrabajo en la cárcel el Buen Pastor.
  - En la Cárcel de San Andrés se está llevando a cabo las adecuaciones del punto vive digital y se espera que en el mes de Abril, empiece a funcionar.
- Proyecto piloto de teletrabajo en los centros penitenciarios de las fuerzas militares. El objetivo del Convenio es aunar esfuerzos para la Cooperación Ínter-Administrativa entre el MINISTERIO TIC, el MINISTERIO DEL TRABAJO y el EJERCITO NACIONAL, con el objetivo de diseñar e implementar un proyecto piloto de teletrabajo enfocado hacia la inclusión socio-laboral de población militar privada de la libertad a través del uso efectivo de las TIC. Las actividades realizadas son:
  - Se inició la capacitación de 30 militares privados de la libertad en el Centro de Reclusión de Puente Aranda
  - Se lanzó el Programa de Formación en Competencias para el Teletrabajo en Bello Antioquia, y Valledupar.

- Se realizó por parte del Ministerio del Trabajo, el diagnóstico jurídico para la adopción del teletrabajo a los hombres privados de la libertad del centro de reclusión Puente Aranda, encontrándose dificultades en la contratación, debido a que no cuentan con personería jurídica.

Además de las acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo, el SENA desde el 2015, de conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012, normatividad que tiene por objeto “promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”, ha adelantado los estudios para verificar la viabilidad de implementar el teletrabajo como una modalidad y opción para sus trabajadores, se efectuó la compra de 30 equipos de cómputo y 30 sillas, definidos como el Kit de tele trabajador.

Durante la vigencia 2016, la Entidad ha definido los criterios de selección de los tele trabajadores, en cumplimiento con lo establecido en la “Guía Jurídica del Teletrabajo”, elaborada por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Departamento Administrativo de la Función Pública, así mismo realiza la identificación funcional de los perfiles con vocación tele trabajable.

Se tiene como objetivo dar inicio a la prueba piloto en el mes de Julio del presente año y contar con la participación de 30 funcionarios.



# PROTECCIÓN SOCIAL



## 2. PROTECCION SOCIAL

### 2.1 Formalización laboral.

En los años 2015 y 2016, el Ministerio del Trabajo ha avanzado en la implementación de varias estrategias para disminuir la informalidad laboral en el país, que se describen a continuación.

#### 2.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral

El Ministerio de Trabajo creó la Red Nacional de Formalización Laboral, mediante el Decreto 567 de 2014, como una estrategia que busca garantizar la consolidación del trabajo decente y la cobertura en seguridad social para todos, por medio de la orientación, capacitación y promoción de la política de formalización laboral.

Para desarrollar el proceso de implementación de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) en el año 2015, se suscribió el convenio No. 269 de 2015 con Fenalco, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, para la realización de actividades tendientes a la promoción y difusión de la formalización laboral y a la afiliación al sistema de Seguridad Social Integral de la población objeto de intervención por parte de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) en ocho (8) ciudades priorizadas por sus altos índices de informalidad (Bogotá, Barranquilla, Cali, Medellín, Arauca, Sincelejo, Pasto y Cúcuta).

A esta estrategia se han vinculado el Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Ministerio de Salud, Confecámaras, Fenalco, Administradoras del Subsistemas de la Seguridad Social, ACEMI, ASOFONDOS, ASOCAJAS, FEDECAJAS, FASECOLDA, RED ORMET, Gobernaciones, Alcaldías, Asociaciones de Trabajadores, Pastoral Social, SENA, Unidad del Servicio Público de Empleo y las Agencias de Empleo. Adicionalmente, se realizó pedagogía y promoción de la seguridad social a 12.000 personas a nivel nacional.

El 27 de agosto de 2015, se firma el convenio No. 251 con el SENA para el diseño y la oferta permanente del curso virtual de 40 horas “SENSIBILIZACIÓN HACIA LA SEGURIDAD SOCIAL” que consta de cuatro (4) módulos en temas relacionados con la seguridad social y la formalización laboral, dirigido a personas interesadas en el tema, empresarios, funcionarios de entidades públicas y privadas a nivel nacional.

Con esta nueva herramienta se han capacitado 1.000 personas en lo transcurrido del 2016 y se espera aumentar este número para el segundo semestre del año teniendo en cuenta que el curso queda como oferta permanente.

Adicionalmente en lo transcurrido del año se han realizado asistencias técnicas a las diferentes entidades aliadas de la Red en las diferentes ciudades del país, contribuyendo de esta forma a diferentes iniciativas en pro de la formalización laboral:

- 06/05/2016 Asistencia técnica a la incubadora de la Cámara de Comercio de Arauca y a los gestores de formalización del Sena Arauca.
- 12/05/2016 Asistencia técnica en feria de formalización del Restrepo – Bogotá, organizada por la Cámara de Comercio Bogotá.
- 25 y 26 de mayo de 2016 Asistencia técnica en el “Segundo encuentro y feria regional de iniciativas de fomento y apoyo al El prendimiento e Ingreso Juvenil” organizado por el SENA, la Secretaría de la juventud de la Gobernación de Córdoba, Fundación Surtigas y la corporación Taller Prodesal en la ciudad de Montería.
- 31/05/2016 Asistencia técnica en formalización laboral a los gestores de formalización de la Cámara de Comercio Bogotá.
- 08/06/2016 Asistencia técnica en el encuentro de comunicación organizacional y empresarial organizado por la universidad santo tomas
- 23/06/2016 Socialización de la Red Nacional de Formalización Laboral e instalación de la mesa regional en la ciudad de Santa Marta
- 23 y 24 de Junio Socialización de la Red Nacional de Formalización Laboral e instalación de la mesa regional en Sucre
- 24/06/2016 Socialización de la Red Nacional de Formalización Laboral e instalación de la mesa regional en la ciudad de Bucaramanga
- 27, 28 y 29 Socialización de la Red Nacional de Formalización Laboral e instalación de la mesa regional en las ciudades de Barranquilla y Cartagena

De esta manera se espera que para el segundo semestre del año 2016, se continúe con consolidación de la estrategia de la Red Nacional de Formalización Laboral en las demás ciudades del país a través de la participación y acompañamiento de actividades de formalización que se prioricen en los territorios.

### **2.1.2 Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial.**

Con este proyecto, se busca la simplificación de trámites para la creación y formalización de empresas a través de un portal único para el registro de empresas con un piloto en la ciudad de Bogotá. Este proyecto es de gran relevancia para el Ministerio puesto que permite en forma indirecta impactar la formalización laboral, toda vez que esta se deriva de la formación empresarial.

El proyecto se desarrolla a través del convenio 225 de 2015 firmado entre la Corporación Financiera Internacional, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio del Trabajo, y participan los siguientes socios estratégicos:

- Ministerio de Salud y Protección Social.
- Ministerio de Hacienda.
- Confecamaras y Cámara de Comercio de Bogotá.
- Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones.
- DIAN.

El proyecto se inició el 30 junio de 2015 y se culminará en diciembre de 2016 para una duración total de 18 meses, y consta de las siguientes fases:



- Fase 1: Diagramación de la situación actual, revisión de la legislación y propuesta de normativa. (corte diciembre de 2015)
- Fase 2: Propuesta de reingeniería: Estudio de factibilidad. (corte marzo de 2016)
- Fase 3: Diseño e implementación del registro único integral y perfilación de riesgos, resultado con el piloto de la Cámara de Comercio de Bogotá. (corte diciembre de 2016)

A junio de 2016 se adelantaron las actividades de la primera fase logrando los siguientes productos:

- Estudios pre-existentes sobre los trámites de creación de empresa: en este documento se identifican los estudios pre-existentes sobre los trámites de creación de empresa en Colombia ya que es fundamental para el proyecto conocer de antemano cuáles son los esfuerzos que han hecho las entidades públicas y entidades privadas en este ámbito.
- Matriz comparativa de buenas prácticas aplicables y no aplicables al contexto de Colombia: a través de este documento se identifican las buenas prácticas aplicables y no aplicables al contexto de Colombia.
- Normativa actual y recomendaciones de reforma: la legislación vigente, revisar la reglamentación interna institucional y propuesta de una nueva adaptación legal y reglamentaciones institucionales necesarias para la creación del registro único integral. En este se revisaron los campos de información y consistencia del formulario único que respaldaría el registro de la Ventanilla Única Empresarial.

En cuanto a la fase, se realizaron los términos de referencia para elaboración de la Propuesta de reingeniería, la cual apunta a elaborar el estudio de factibilidad de: los modelos de procesos de la plataforma tecnológica, así como el mapa de ruta para implementar a nivel nacional un registro único integral (incluidas recomendaciones para la reorganización de los CAE-Centros de Atención Empresarial).

### 2.1.3 Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social

En este componente, se estructuraron y desarrollaron estrategias orientadas a mejorar la generación de ingresos de poblaciones altamente informales:

**2.1.3.1 Economía Solidaria.** Con el fin objetivo de establecer una hoja de ruta para la política del sector solidario y desarrollar instrumentos para el apoyo y fortalecimiento de las organizaciones solidarias en el sector rural, la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo durante el año 2015 llevó a cabo los siguientes productos:

- Estructuración de lineamientos estratégicos para el fortalecimiento de las organizaciones solidarias en el sector rural lo que permitió definir un plan general de articulación con diferentes entidades involucradas en este tema. Documento que identifica las principales barreras para el desarrollo de las organizaciones solidarias en el sector rural y propone una hoja de ruta para la política del Gobierno Nacional y del Ministerio en particular.
- Así mismo, complementario a los lineamientos mencionados, se diseñó e implementó una metodología para el fortalecimiento y sostenibilidad de las organizaciones solidarias en el sector rural orientada a diferentes aspectos de del fomento como: la preincubación, la evaluación del proyecto y la incubación, así mismo como del fortalecimiento en: Diagnóstico situacional, cadena de valor, planeación estratégica, plan de negocios y formación.

- Junto con estos dos desarrollos se realizó diagnóstico de las organizaciones solidarias y prueba piloto de la implementación de la metodología en los siguientes municipios:
  - Boyacá: Otanche, Pauna, Borbur, Betania, Tunungua, Saboya, Chiquinquirá.
  - Cundinamarca: Pacho, La Palma, Nilo, Caparrapí y Fómeque.
  - Meta: Villavicencio, Granada.

**2.1.3.2 Emprendimiento.** El Ministerio del Trabajo viene desarrollando lineamientos de política, orientados a fomentar e impulsar la inclusión productiva de jóvenes y de población vulnerable rural a través de la promoción del emprendimiento.

- En el marco del convenio 255/15 con Gestando, se realizó un taller de validación temprana a emprendedores del sector rural, con el fin de adaptar este tipo de metodologías y potenciar la generación de ingresos. En este taller participaron 45 emprendedores relacionados con el proyecto IMPACT que coordina la Incubadora Empresarial Colombia Solidaria –Gestando.
- Uno de los principales hechos gestionados por el Ministerio del Trabajo fue la aprobación de la Ley Projuven - 1780 de 2016, cuyo objetivo principal es “impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo y emprendimiento junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral de este grupo poblacional en Colombia”. Con esta ley se establece toda una política de promoción al emprendimiento a través de recursos del subsidio familiar, estos recursos permitirán a las cajas de compensación familiar desarrollar programas de apoyo al emprendimiento y financiar dichas iniciativas.

**2.1.3.3. Reconversión laboral.** La Subdirección de Formalización y Protección del Empleo, en su interés de avanzar en la implementación de los Pisos de Protección Social en Colombia, y consiente de la importancia de desarrollar lineamientos de política pública para apoyar la generación de ingresos de poblaciones altamente informales, desarrolló una estrategia de Reconversión Laboral, la cual será implementada en coordinación con los entes territoriales para dar respuesta a la necesidad de reubicar a trabajadores de sectores informales o que desarrollan una actividad económica al margen de la legalidad; con el fin de buscar la reconversión y formalización a través de la capacitación y orientación hacia aquellos sectores que, por sus niveles de productividad, permiten la generación de trabajos decentes con seguridad social integral.

La estrategia de reconversión Laboral se desarrolló con el apoyo de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo OIT para los países andinos y del Programa de Promoción de un Piso de Protección Social en Colombia, de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo AECID.

En consecuencia, se diseñaron los lineamientos para la estrategia Nacional de Reconversión Laboral, a partir de la revisión de buenas prácticas internacionales y de algunas acciones nacionales. Así mismo; se acompañó el proceso de reconversión laboral de la población moto taxista (censo de 2.300 personas realizando esta actividad) liderado por la alcaldía de San Juan de Pasto (Nariño), como resultado de este acompañamiento se elaboró una hoja de ruta que debe ser implementada por la alcaldía en el 2016, la cual busca orientar a la población moto taxista al cambio de esta actividad y mejorar su empleabilidad por medio

de formación específica, el desarrollo de habilidades transversales, la intermediación laboral y el emprendimiento.

## 2.1.4 Formalización por Sectores

**2.1.4.1 Seguridad Social para conductores de Taxis – Decreto 1047 de 2014.** Desde el año 2014 y hasta la fecha, la Subdirección de Formalización, ha venido trabajando en la generación de espacios de diálogo social y de concertación, materializados en mesas de trabajo con los diferentes actores de la industria del servicio público de transporte terrestre en vehículos tipo taxi: 4 mesas nacionales en 2015 y 73 mesas regionales con los participantes del sector, 40 de ellas en 2015.

Las mesas regionales obedecieron a la necesidad de tener un conocimiento más profundo sobre la dificultad de la implementación del decreto 1047/14 en cada ciudad. Igualmente, fueron un espacio adecuado para realizar la pedagogía del decreto y promocionar los beneficios de la seguridad social integral para este sector.

Realizadas las mesas de trabajo a nivel nacional y regional, se identificaron los siguientes aspectos importantes y críticos para mejorar la implementación del decreto:

- Se evidenció que en las ciudades intermedias y en los municipios pequeños hay resistencia frente a la aplicación del Decreto 1047/14, en cuanto exige la afiliación del conductor como cotizante al sistema de seguridad social integral, argumentando que varios de ellos no alcanzan a generar los recursos que les permitan asumir el pago de la cotización, y por ende se dificulta la expedición de la tarjeta de control por parte de las empresas.
- Se evidencia gran desconocimiento de los beneficios de la seguridad social por parte de los conductores de taxi, sin embargo, al realizar pedagogía sobre el tema se muestran más receptivos.
- En el esquema empresarial de la industria del transporte en vehículos taxi, los propietarios de los vehículos suelen estar ausentes, no se nota preocupación por que los conductores estén afiliados a la seguridad social, a pesar de los efectos jurídicos que pesan sobre ellos en caso de accidente, al hacerlos solidariamente responsables conforme con la normatividad actualmente vigente.
- En la mayoría de las regiones visitadas, el tema de la piratería afecta contundentemente la posibilidad de generar ingresos por parte de los conductores de taxi.
- Es importante la intervención interinstitucional para dar respuesta integral a la problemática del sector de taxis. Considerando las siguientes entidades Min transporte, Mintics, Supertransporte, SIC, Supersociedades, Ditra y Autoridades municipales.

En este mismo sentido, se ha venido trabajando junto con el Ministerio de Salud, Mintics y el Ministerio de Transporte, en la construcción de un nuevo decreto que complementa al Decreto 1047 de 2014 y busca permitir que los taxistas que no alcanzan a ganar el SMMLV, puedan acreditar una vinculación a un esquema de protección social para expedir su tarjeta de control.

Se estableció igualmente el compromiso de estudiar una solución para los municipios en donde el nivel de ingresos y la situación económica no permite adoptar la medida de obligatoriedad de la seguridad social, por una medida que permita a 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.

Para el efecto, ya se preparó un proyecto de decreto, como complemento al ya existente, que ha sido construido con la participación de los Ministerios de Trabajo, Transporte y TIC's, en reuniones llevadas a cabo los días 28 de mayo y 3 de junio de 2015, estando pendiente la intervención del Ministerio de Salud, para lo cual se estableció contacto con el Viceministerio de la Protección Social, que a la fecha está haciendo la revisión del proyecto de decreto ya referido. La promulgación del complemento del Decreto 1047/14 se ha visto retrasada por la falta de acompañamiento por parte del Ministerio de Salud, de quien depende la validación del complemento del decreto.

Específicamente y en lo que respecta a Formalización Laboral, se ha presentado un incremento progresivo en afiliación a seguridad social de taxistas, en donde pasamos de 972 en septiembre 2014 a 13.934 en Enero de 2016. (F:PILA 20-04-2016)

**2.1.4.2 Trabajadores de Servicio Doméstico.** A partir de la información registrada en la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2014 – GEIH, se localizan 709.978 personas que se ocupan como empleados domésticos, por lo tanto desde la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo se han venido desarrollando jornadas de sensibilización y ferias de afiliación con el propósito de incrementar el número de afiliados a la seguridad social.

Desde la expedición del Decreto 721 de 2013, con el cual se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar, el número de afiliados a las Cajas de Compensación Familiar (CCF), - pasó de 8.000 afiliados en abril de 2013 a 119.097 en agosto de 2015, de acuerdo a las cifras de la Superintendencia de Subsidio Familiar.

A pesar de los grandes logros alcanzados en materia legislativa y el incremento del número de afiliados, aún queda mucho por hacer desde el Ministerio, pues el desconocimiento por parte de empleadores y trabajadores se constituye como la mayor barrera de acceso a los beneficios de la seguridad social, razón por la cual la Subdirección de Formalización continuará desarrollando acciones para intervenir este sector poblacional.

En materia legislativa se ha avanzado en la expedición de la Ley 1595 de 2012, por medio de la cual se aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Y el Decreto 721 de 2013 con la cual se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar.

A través de la Red Nacional de Formalización se pretende articular a las entidades relacionadas con la formalización laboral, y así lograr aumentar la cobertura de la seguridad social para los trabajadores del servicio doméstico.

Para dar a conocer los beneficios de la formalización laboral para el sector de trabajadores domésticos, y los logros alcanzados en materia legislativa se llevaron a cabo jornadas de afiliación a la seguridad social que permitieron evidenciar avances cuantitativos en términos del número de afiliados.

- Primer evento: 22 y 23 de mayo 2015, en articulación con la Alcaldía Local de Usaquén, Colpensiones y Nueva EPS, se desarrolló en esa localidad un gran jornada de divulgación y afiliación contando con la asistencia de aproximadamente 1.000 personas.
- Segundo evento: 28 de agosto de 2015, en el Centro Comercial Unicentro Bogotá, se desarrolló una jornada de afiliación a trabajadores del servicio doméstico. Este evento se realizó en articulación con la Subdirección del Subsidio Familiar y con el apoyo del centro comercial Unicentro, quienes facilitaron al Ministerio un espacio para la realización del evento bajo el enfoque de responsabilidad social empresarial. Para este evento, solicitamos la presencia del Ministro.
- Tercer evento: 09 de noviembre se realizó la Gran Feria Masiva de Afiliación en el centro de convenciones de Cafam Floresta en la ciudad de Bogotá, se contó con 820 asistentes logrando la afiliación de 300 personas a los diferentes sistemas de seguridad social.

**2.1.4.3 Seguridad Social para Manicuristas.** Este sector está conformado generalmente por mujeres que prestan servicios de manicure, pedicure y otros asociados al cuidado del cuerpo. Un alto porcentaje de estas mujeres no tienen acceso a la seguridad social. Así mismo, por la naturaleza de su labor en muchos casos trabajan a domicilio de manera informal.

La Subdirección de Formalización y Protección del Empleo junto al Grupo de Equidad estableció un plan de trabajo con la empresa Cerescos - Masglo, en el marco del memorando de entendimiento, con el propósito de realizar una pedagogía sobre la formalización laboral y la promoción de la seguridad social y capacitación a las manicuristas. El principal objetivo es orientar a las más de 200.000 manicuristas en todo el país que esta marca reúne a través de sus canales de comercialización y contacto. Esta estrategia se orientó al sector de belleza en general como peluquerías o salones de belleza.

A partir de Marzo del 2015, se diseñó una encuesta para realizar la caracterización de esta población, con una muestra de 1.046 manicuristas. Esta caracterización fue contratada por Cerescos – Masglo y contó con la asesoría técnica del Ministerio del Trabajo a través de la Subdirección de Formalización, y se aplicó vía web durante el primer semestre del año.

La Subdirección de Formalización y Protección del Empleo, diseñó las rutas de formalización laboral para el sector de las manicuristas con base en la caracterización efectuada por la consultoría contratada por la empresa Cerescos – Masglo, dando como resultado los siguientes perfiles:

- Perfil 1: Manicuristas independientes con ingresos iguales o mayores a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
  - RUTA 1: Cotizante al régimen contributivo en salud + Cotizante a pensiones



- Perfil 2: Manicuristas dependientes con ingresos iguales o mayores a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
  - RUTA 2: Cotizante al régimen contributivo en salud + Cotizante a pensiones + Cotizantes a riesgos laborales + Afiliados a cajas de compensación
  
- Perfil 3: Manicuristas con ingresos menores a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
  - RUTA 3: Afiliada Al Régimen Subsidiado En Salud + Vinculada a BEPs.

De igual forma, en articulación con la empresa Cerescos - Masglo, la Subdirección de Formalización y el Grupo de Equidad, se realizaron jornadas de socialización de las rutas de formalización laboral, en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín, Bucaramanga, Pereira, Barranquilla, Villavicencio, Ibagué, Neiva y Quibdó. Para un gran total de 7.500 manicuristas sensibilizadas aproximadamente.

Para cerrar el trabajo realizado con este sector, se realizó en la ciudad de Bogotá, la jornada de afiliación el 5 de noviembre de 2015, con el propósito de facilitar el acceso a la seguridad social, encontrando en un sólo lugar salud, pensión, riesgos laborales y subsidio familiar, reduciendo así los desplazamientos y el tiempo que deben realizar para los trámites de afiliación.

Por otro lado y teniendo en cuenta la importancia de seguir trabajando con este sector, en lo transcurrido del 2016 se han realizado tres reuniones con los representantes de Cerescos – Masglo en donde se acordó el plan de trabajo para el segundo semestre, donde se realizaran capacitaciones en Seguridad Social Integral al equipo de Masglo (Fuerza de ventas- Equipo Comercial- Profesores en Técnicas de Manicure).contando con el apoyo de la red y su grupo de brigadistas.

**2.1.4.4 Acciones de cumplimiento para la descontaminación del Río Bogotá.** La sentencia de descontaminación del río Bogotá obliga al Ministerio del Trabajo a facilitar y brindar opciones de reconversión laboral o de actividades para las personas o empresas dedicadas a las actividades de curtiembres y minería que se realizan y afectan directamente al Río Bogotá. Las obligaciones en las cuales el Ministerio del Trabajo tiene responsabilidad por asegurar su cumplimiento son:

La Sentencia proferida por el Consejo de Estado, en el trámite de la apelación contra la sentencia de primera instancia dictada dentro de la Acción Popular 250002327000200190479, del 28 de marzo de 2014, estableció, en su numeral 4.10. :“DECLÁRASE que el ejecutor de las estrategias, planes, programas, proyectos y, en general, todas las actividades que sean priorizadas para la recuperación integral de la cuenca del Río Bogotá y su sostenibilidad, será definido por el Consejo Estratégico de la Cuenca Hidrográfica del Río Bogotá – CECH – y posteriormente por la Gerencia de la Cuenca Hidrográfica del Río Bogotá – GCH –, las mismas estarán a cargo de una o varias de las siguientes personas jurídicas o naturales: i) los Ministerios de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Vivienda, Ciudad y Territorio, Minas y Energía, Trabajo; ii) Departamento de Cundinamarca; iii) Distrito Capital, iv) la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR; v) las entidades territoriales (municipios de ronda); vi) los personas a los cuales se hace referencia en esta providencia y vi) los demás que el CECH y la GCH consideren en el marco de ejecución del POMCA.”

El Ministerio del Trabajo, puntualmente está obligado a cumplir las siguientes órdenes:

- **Numeral 4.64.:** **ORDÉNASE** a la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR, al Distrito Capital y al Ministerio del Trabajo con el apoyo del Sena, capacitar y reubicar laboralmente, en cuanto fuere posible, a las personas que dejen la actividad de las curtiembres.
- **Numeral 4.26.:** Finalmente, ORDÉNASE al Distrito Capital, a la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR en el ámbito de su jurisdicción, en coordinación con los Ministerios de Minas y Energía y de Trabajo, que en el término perentorio e improrrogable de seis (6) meses contados a partir de la expedición del acto administrativo plurimencionado, en cuanto fuere posible, dentro del ámbito de sus competencias, incorporen en los proyectos mineros legales de la región a los integrantes de las familias con necesidades básicas insatisfechas que derivan su subsistencia de dicha actividad; o en otros proyectos socioeconómicos de acuerdo con la caracterización que de ellos se realice.

Teniendo en cuenta estas obligaciones se han elaborado mesas de trabajo para atender a los sectores citados en la sentencia, logrando los siguientes avances con cada uno de ellos:

**2.1.4.5 Acciones desarrolladas en curtiembres.** Del mes de julio de 2015 al mes de mayo de 2016, se han desarrollado las siguientes actividades con trabajadores de curtiembres:

- Identificación de las características del territorio en la cuenca del Río Bogotá que se dedica a la actividad de curtiembres, en la que se encuentra ubicada la población que será objetivo de la intervención. (6 febrero de 2015)
- Reunión con la secretaría de Ambiente de Cundinamarca, que presentó el estudio realizado con la Universidad Nacional titulado “Censo Diagnóstico Curtiembres”, dirigido a identificar las características del territorio y algunas de la población objeto de intervención (5 de marzo de 2015)
- Se convocaron a los alcaldes de los municipios de Villapinzón y Chocontá, así como a algunos empresarios de la industria del cuero, para conocer más información sobre la población a intervenir y las acciones que ellos vienen desarrollando. (21 de mayo de 2015 y 9 de junio de 2015)
- En articulación con la CAR, se realizó una reunión con los líderes de curtiembres de Villapinzón y Chocontá, en la cual el Ministerio del Trabajo presentó su oferta Institucional para dar cumplimiento a la sentencia. Esta actividad se llevó a cabo en el municipio de Villapinzón. (24 de junio de 2015)
- El Ministerio del Trabajo lideró una jornada de capacitación para el fortalecimiento organizacional, con el apoyo de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS) y la Fundación para el Desarrollo Económico y Empresarial Qualitas Training Tools. (9 de Julio de 2015)
- Se dio continuación a la capacitación en economía solidaria y trabajo asociado, con el apoyo de Qualitas Training Tools. (13 de Julio de 2015)
- Se realizó reunión con SENA, con el fin de realizar seguimiento a las acciones adelantadas en cumplimiento a la sentencia para la descontaminación del Río Bogotá, frente a las acciones de formación dirigida a las personas que dejen la actividad de curtido. (Marzo 31 de 2016)
- Se convocó a los nuevos alcaldes de Villapinzón y Chocontá, para conocer las nuevas administraciones, con la finalidad de dar continuidad a las actividades de la Sentencia (Abril 5 de 2016)
- Se convocó a las diferentes áreas involucradas del SENA, con el fin de articular las actividades que se requieren para la caracterización de los curtidores. (Abril 7 de 2016)
- Se envió a la mesa técnica de las curtiembres “instrumento de caracterización” para revisión y aprobación (Mayo 5 de 2016)
- Participación Asamblea Pública San Benito. (Mayo 11 de 2016)

- Visitas a Curtiembre Pieles de Marca. Barrio San Benito y a la empresa Rawhide Products, Barrio San Benito. (Mayo 31 de 2016)
- Reunión con La Sociedad Parque Industrial Eco eficiente de San Benito SAS – PIESB, Secretaria Distrital de Ambiente y Empresa de curtiembres de la señora Aura Rosario Gutierrez. (01 de Junio 2016)
- Se realizó visita a la curtiembre Procpieles y la empresa de químicos Tecur S.A., ubicadas en el Barrio San Benito (09 Junio 2016).
- Se realizó reunión con SENA, con el fin de mostrar los resultados de las visitas realizadas a las Curtiembres y empresas en el Barrio San Benito, con el fin de presentar las necesidades de capacitación (10 de Junio 2016)
- Se convocó a la Alcaldía de Villapinzón, para revisar la estrategia de aplicación del instrumento de caracterización Sociodemográfica y Laboral. (14 de Junio 2016)
- Se aplicó “Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral” a las Curtiembres ubicadas en el Municipio de Chocontá – Cundinamarca. (22 de Junio 2016)
- Se participó en la reunión convocada por las Administraciones Municipales de Villapinzón y Chocontá, en el Centro Tecnológico del Cuero del Municipio de Villapinzón (23 de Junio de 2016)
- Se aplicó “Instrumento de caracterización sociodemográfica y laboral” a las Curtiembres ubicadas en el Municipio de Villapinzón – Cundinamarca. (27, 28 y 29 de Junio de 2016)

**2.1.4.6 Acciones desarrolladas en minería.** Del mes de julio de 2015 al mes de mayo de 2016, se han desarrollado las siguientes actividades con trabajadores de minas:

- El Ministerio del Trabajo convocó nuevamente, a los obligados para abordar el modo de dar cumplimiento a las obligaciones de la sentencia. Asisten; Ministerio del Trabajo, Ministerio de Minas y Energía, Ministerio de Ambiente, CAR, Agencia Nacional Minera y Secretaría de Ambiente de Bogotá. El Delegado del Ministerio de Ambiente informó que aún no había sido posible la expedición del acto administrativo que delimita las zonas de explotación minera. (16 de junio de 2015)
- Mediante oficio No. 114457, se solicitó al Ministerio de Ambiente, informar acerca del estado del arte respecto de la expedición del acto administrativo que delimita las zonas de explotación minera, condicionante del cumplimiento de las demás obligaciones impuestas por la sentencia. (26 de Junio de 2015)
- El Ministerio de Ambiente remite la respuesta a la solicitud formulada por el Ministerio del Trabajo; sin embargo, ésta aún no contiene la delimitación de las áreas libres de Minería. (2 de Septiembre de 2015)
- Aplicación Instrumento de caracterización Socio-Económica en: Predio Providencia. Vereda Guamal Subachoque, y en la Cantera la Concepción. Vereda Canica Alta Subachoque. (Marzo 15 de 2016)
- Aplicación Instrumento de caracterización Socio-Económica. Cantera Caracolí. Vereda Fusunga. Soacha (Marzo 16 de 2016)
- Visita al Predio El Arenal. Vereda la Fuente Zipaquirá. Pendiente aplicar instrumento de caracterización. (Marzo 17 de 2016)
- Aplicación Instrumento de caracterización Socio-Económica. En: Predio El Arenal. Vereda la Fuente Zipaquirá y en la mina el Arenal Nemocón. Vereda La Puerta. (Mayo 12 de 2016)

**2.1.4.7 Formalización de Actores.** Como resultado de las jornadas de trabajo adelantadas durante el primer semestre de 2015 con representantes de la Asociación Colombiana de Actores (ACA), con el propósito de buscar mecanismos que permitan la formalización laboral de artistas, el 6 y 7 de julio se llevó a cabo el Primer Evento Internacional del Arte y del Entretenimiento Actuando por un Trabajo Decente, organizado por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Cultura, donde se contó con la participación, de ACA, la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), la Asociación Nacional de Actores de México, el SATED SP (Sindicato de Artistas de Espectáculos y Diversión de Sao Paulo, Brasil), la OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social), la dirección Nacional de Derecho de Autor, así como artistas y actores de Colombia, España, Brasil y México. Con este evento se dio inicio a un proceso que compromete a todas las partes involucradas para aunar esfuerzos que buscan promover la mejora en las condiciones laborales de los artistas en Colombia.

**2.1.4.8 Formalización de recicladores.** El proyecto con los recicladores se trabajó en conjunto con otras entidades del Gobierno Nacional como el Ministerio de Vivienda, el sector privado y por supuesto con la Asociación Nacional de Recicladores. Se trata de estructurar y promover el reciclaje como una actividad formal, aprovechando el ordenamiento que debe estructurarse alrededor de los planes de gestión de residuos sólidos en cada uno de los municipios del país. Se trata de más de 50.000 recicladores en todo el país que tendrán la oportunidad de formalizarse y tener un empleo más digno.

## **2.1.5 Acuerdos de formalización.**

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 y los compromisos internacionales en materia laboral, los cuales incluyen las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), compromisos del Plan de Acción Laboral y compromisos para el ingreso de Colombia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el tema del cumplimiento de normas laborales, la Subdirección de Inspección conjuntamente con el Viceministerio de Relaciones Laborales definió como estrategia elaborar y socializar el formato e instructivo de los acuerdos de formalización laboral y continuar haciendo seguimiento a los compromisos de los acuerdos, con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones y exigencias del Gobierno y de los organismos internacionales.

Los Acuerdos de Formalización Laboral son aquellos firmados entre una o varias empresas y los Directores Territoriales del Ministerio del Trabajo, con el fin de contratar directamente mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia a los trabajadores vinculados por la empresa mediante tercerización laboral indebida o con violación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales de los trabajadores (art 63 ley 1429 de 2010), el cual trae como efecto la suspensión de la actuación administrativa hasta tanto se cumplan los compromisos adquiridos.

El marco legal de los Acuerdos de Formalización Laboral se encuentra establecido en la Ley 1610 de 2013 *“Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”*, en la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013 *“Por la cual se establecen las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral previstos en el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013”*, expedida por el Ministerio del Trabajo y para los Acuerdos de las Empresas Sociales del Estado en el Decreto 1376 del 22 de julio de 2014 *“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”*.

La actividad principal se centra en la suscripción de los acuerdos y luego se procede al seguimiento de los mismos, para lo cual, se solicita a cada una de las Direcciones Territoriales que informen sobre las visitas de verificación realizadas a cada una de las empresas que suscribieron los acuerdos para corroborar el cumplimiento de los compromisos adquiridos y remitan escaneadas las actas de visita como evidencia de la misma. Desde que se iniciaron las actividades mencionadas se han suscritos 159 Acuerdos de Formalización Laboral. A continuación se relacionan los acuerdos suscritos por año:

- Año 2015. 72 acuerdos suscritos que beneficiaron a 4.544 trabajadores
- Año 2016. 3 acuerdos suscritos que beneficiaron a 89 trabajadores

Las empresas por actividad económica que han suscrito dichos acuerdos de formalización fueron:

- Servicios Sociales y de Salud
- Comercio al por Menor, Reparación de Vehículos Automotores, Motocicletas, Efectos Personales y Enseres Domésticos
- Otras actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales
- Explotación de Minas y Canteras
- Industria Manufacturera
- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
- Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
- Hotelería, Turismo y Restaurantes
- Suministro de Electricidad, Gas y Agua
- Construcción
- Educación

Es importante resaltar que a través del Decreto 017 de 2016, se eliminó la obligación de suscripción de una garantía para la firma del Acuerdo de Formalización Laboral.

## **2.2 Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar.**

El Sistema de Subsidio Familiar ha pasado de ofrecer la cuota monetaria como único beneficio de la base de la pirámide laboral, a brindar otros servicios sociales como educación, vivienda, microcrédito, biblioteca, recreación, salud y gestión empresarial, que pretenden mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. En el 2015 el Ministerio del Trabajo Y LA Superintendencia del Subsidio Familiar propendieron por preservar y fortalecer el Sistema de Subsidio Familiar, de manera articulada con diferentes actores. Se reafirma el compromiso con los trabajadores, y las familias que se benefician del Sistema de Subsidio Familiar. En los últimos 5 años, el Sistema de Subsidio Familiar ha registrado importantes avances en sus principales indicadores, ha tenido un crecimiento promedio de 10.7% en recursos y 5.3% en población afiliada; es así, como en 2015 la cobertura, el número de cotizantes y los recursos del Sistema han seguido la senda del crecimiento, haciendo posible que cada vez más colombianos accedan y se beneficien del Sistema.

En el siguiente cuadro se muestra las principales variables de cobertura para los años 2014, 2015 y 2016. Comparando el año 2014 con el 2015, se puede observar que el número de afiliaciones pasó de 8.1 a 8.8 millones aproximadamente, aumentando en más de 706 mil afiliaciones, presentándose así un incremento



para la total población cubierta por el Sistema de Subsidio familiar cercano al 7.6%. Con respecto al total empresas afiliadas, para el mismo periodo de análisis se afiliaron más de 42 mil. Referente a mayo de 2016, para las variables de análisis se observa disminuciones con respecto al cierre del año 2015, con excepción del número de empresas afiliadas, comportamiento que se explica por la recomposición que sufren las empresas en el número de trabajadores y tipo de contratación que realizan al final y comienzo de cada año.

**Tabla 22. Evolución de las principales variables del Sistema de Subsidio Familiar.**

Variables	Diciembre 2014	Diciembre 2015	Mayo 2016
Total afiliaciones	8.134.521	8.840.649	8.779.859
Personas a cargo	18.653.159	19.916.313	19.937.362
Conyugues	509.019	551.084	560.604
Total Población cubierta	8.134.521	8.840.649	8.779.859
Total empresas afiliadas	18.653.159	19.916.313	19.937.362

Fuente: Supersubsidio. Información en proceso de validación por la Supersubsidio.

Como se mencionó anteriormente, las Cajas de Compensación Familiar tienen un amplio portafolio en cuanto a servicios y programas sociales para los trabajadores y sus familias cubiertas por el Sistema de Subsidio 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 2015 la población cubierta por las CCF ascendió a 19.916 millones lo que representa un 41% de la población total de Colombia. En la actualidad 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.

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 2015 se distribuyeron alrededor de 1.575 billones de pesos y se entregaron aproximadamente 131 millones de cuotas por mes. Estos recursos son equivalentes al 30% de los recursos totales de los aportes del 4%.

**Tabla 23. Afiliados beneficiarios de la cuota monetaria del Subsidio familiar.**

Tipo Afiliado	Diciembre/2015	Mayo2016*
	Afiliaciones Mes	Afiliaciones Mes
Dependientes (No incluye madre comunitaria ni servicio doméstico)	3.027.939	3.057.276
Madre Comunitaria	14.282	12.318
Servicio Doméstico	41.046	31.462
<b>Total</b>	<b>3.083.267</b>	<b>3.101.056</b>

Fuente: Información suministrada por las Cajas de Compensación Familiar a la Superintendencia de Subsidio Familiar. Reporte SIGER – Información de 2015-2016 en proceso de validación susceptible de modificación. Estadísticas SSF (en proceso de validación)

## 2.2.1 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 2015 se registró un crecimiento cerca de 706.128 de personas afiliadas, es decir, un crecimiento aproximado del 7.6% frente a 2014. Por otro lado, en relación a las empresas afiliadas al Sistema se registró un ingreso de alrededor de 42.065 empresas, lo que representa un crecimiento aproximado del 7.6% en comparación con el año 2014.

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.

Con corte de julio a diciembre de 2015, las 551.084 empresas afiliadas, contaban con un total de afiliados, personas a cargo, cónyuges y población cubierta de 19.916.313 y a mayo de 2016, las 560.604 empresas afiliadas cuenta con un Total de Población Cubierta de 19.937.362

**Tabla 24. Población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Variable	Diciembre de 2015	Mayo de 2016	Variación absoluta diciembre de 2015 a mayo de 2016
Total Afiliados	8.840.649	8.779.859	-1%
Total Población cubierta	19.916.313	19.937.362	0,1%
Empresas Afiliadas	551.084	560.604	2,0%
<b>Aportes</b>	\$ 5.300.021.125	\$ 1.381.088.921*	N/A

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

\*Este reporte tiene periodicidad trimestral

A continuación se detalla la trazabilidad de población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar durante el año 2015 y al mes de mayo de 2016:

**Tabla 25. Trazabilidad de población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2015**

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Total Empresas Afiliadas	537.494	541.164	546.107	548.780	550.524	551.084
Total Afiliaciones	8.580.394	8.655.228	8.783.979	8.873.374	8.904.271	8.840.649
Personas A Cargo	7.855.877	7.886.788	7.961.344	8.024.315	8.055.095	7.971.203
Cónyuges	3.084.652	3.097.676	3.130.884	3.145.882	3.149.781	3.104.461
<b>Total Población Cubierta</b>	<b>19.520.923</b>	<b>19.639.692</b>	<b>19.876.207</b>	<b>20.043.571</b>	<b>20.109.147</b>	<b>19.916.313</b>

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

\*Este reporte tiene periodicidad trimestral

**Tabla 26. Trazabilidad de población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2016**

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Total Empresas Afiliadas	549.754	557.790	558.728	562.426	560.604
Total Afiliaciones	8.602.851	8.709.886	8.759.864	8.898.522	8.779.859
3,0 Personas A Cargo	7.725.205	7.743.022	7.782.464	7.920.083	8.045.494
4,0 Cónyuges	2.966.292	3.027.841	3.048.563	3.085.128	3.112.009
<b>Total Población Cubierta</b>	<b>19.294.348</b>	<b>19.480.749</b>	<b>19.590.891</b>	<b>19.903.733</b>	<b>19.937.362</b>

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

\*Este reporte tiene periodicidad trimestral

### 2.2.2 Trabajadores beneficiados.

Dentro del Sistema de Subsidio Familiar, no sólo hacen parte los trabajadores afiliados dependientes sino aquellas personas que por voluntad propia y reconociendo de los beneficios que otorgan las CCF se afilian al sistema, es aquí donde pertenecen los trabajadores facultativos e independientes, pensionados, afiliados voluntarios, y finalmente, encontramos afiliados por fidelidad. En la tabla 27 se puede observar el número de personas que hacen parte de las categorías mencionadas anteriormente:

**Tabla 27. Beneficiario de las Cajas de Compensación Familiar**

Categoría	Población a mayo- 2016
Trabajadores Afiliados Dependientes	8.292.686
Trabajadores Facultativos e Independientes	291.246
Afiliados Pensionados	51.508
Afiliados por Fidelidad	144.419
<b>Total Afiliaciones</b>	<b>8.779.859</b>

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

\*Este reporte tiene periodicidad trimestral

De acuerdo con la información de la Superintendencia del Subsidio Familiar en 2015 el número de empresas afiliadas a cajas de compensación familiar creció un 7,6% en todo el país frente a 2014; se destacan los casos de los departamentos que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas como Risaralda con un 17%, Norte de Santander con un 16%, Casanare con un 14% y Arauca con un 12%.

**Tabla 28. Departamentos con principales variaciones de empresas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar**

Departamentos	Empresas Afiliadas Dic 14	Empresas Afiliadas Dic 15	Variación 2014 - 2015
Risaralda	13.820	16.697	17%
Norte de Santander	9.778	11.630	16%
Casanare	3.984	4.622	14%
Arauca	1.661	1.888	12%

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

En relación con los trabajadores afiliados dependientes a Cajas de Compensación Familiar, éstos aumentaron en un 7.4% en toda Colombia en 2015 en comparación con 2014; los siguientes departamentos presentaron un mayor incremento en afiliados dependientes La Guajira (de 20.995 incrementó a 42.184), Choco ( de 18.501 incrementó a 22.818) y Caquetá ( de 24.570 incrementó a 28.901). De otro lado, las Cajas de Compensación en los Departamentos de Casanare, Huila y Meta presentaron significativas reducciones del -17%, el -15% y el -9% en relación con la afiliación de nuevos trabajadores dependientes en 2015 frente a 2014, respectivamente.

### 2.2.3 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 2015 se distribuyeron alrededor de 1,57 billones de pesos y se entregaron aproximadamente 63 millones de cuotas al año. Estos recursos son equivalentes al 30% 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.

**Tabla 29. Aportes parafiscales recibidos por las Cajas de Compensación Familiar 2015**

Concepto	Valor saldo a diciembre 2015 (Miles)
De empresas afiliadas (4%)	\$5.267.037.242
De independientes (2%)	\$14.855.520
De pensionados y desempleados (2%)	\$8.995.541
Independientes y voluntarios (0.6%) Art 19 Ley 789/02	\$9.132.822

Fuente: Reporte SIGER - SSF

De agosto a diciembre de 2014 fueron desembolsados 11.729 subsidios de vivienda, a través de las cajas de compensación familiar (CCF), cuyos principales beneficiarios se ubicaron en la ciudad de Bogotá –el 63,3% del total–, y en los departamentos de Valle del Cauca, Antioquia y Santander con el 12,9%, el 8,1% y el 2,26%, respectivamente. Durante la vigencia 2015, se desembolsaron 27.484 subsidios de vivienda mediante las CCF.

Desde el mes de agosto de 2014 a abril de 2016, las CCF desembolsaron 48.646 subsidios de vivienda. De enero al mes de abril de 2016, los principales beneficiarios se ubicaron en la ciudad de Bogotá (61%) y en los departamentos Antioquia (10%), Valle (11%) y Santander (43%), respectivamente.

**2.2.3.1 Recreación.** Para el año 2015 (enero-diciembre), en los grandes centros recreativos de las Cajas de Compensación Familiar se registraron 54.342.519 millones de usos por parte de los trabajadores y sus familias. Discriminados de la siguiente manera:

**Tabla 30. Recreación por categorías cubiertas por las Cajas de Compensación familiar 2015**

Categoría	Recreación	Biblioteca
A	9.189.088	709.558
B	3.126.214	354.185
C	2.356.645	80.686
D	3.759.448	396.667
Abierto al Público	18.865.634	15.030.251
Otros	17.045.490	1.034.369
<b>Total</b>	<b>54.342.519</b>	<b>17.605.716</b>

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

Entre enero y mayo del 2016, se registraron 18.501.813 usos.

**2.2.3.2 Biblioteca.** Durante el período de enero a diciembre de 2015, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 17.605.716 millones de usos para sus afiliados en el período, como se puede observar:

**Tabla 31. Bibliotecas cubiertas por las Cajas de Compensación Familiar.**

Región - CCF	Usos julio - diciembre 2015	Usos Enero - abril 2016
Bogotá D.C.	1.612.067	702.988
Costa Atlántica	771.212	200.639
Orden Nacional	28.140	11.020
Región Amazónica	67.676	12.718
Región Centro Oriente	2.912.054	1.084.090
Región Occidente	11.574.564	4.183.682
Región Orinoquia	633.003	301.771
<b>Total</b>	<b>17.605.716</b>	<b>6.496.908</b>

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

**2.2.3.3 Educación formal.** Durante el período de enero a diciembre de 2015, la cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, logró la atención de 130.188 estudiantes y en el periodo enero-abril del 2016 se presentó una cobertura de 80.301 estudiantes.

**Tabla 32. Educación formal cubierta por las Cajas de Compensación Familiar**

Programa o Niveles	Estudiantes enero a diciembre de 2015	Estudiantes enero a abril de 2016
Preescolar	13.877	11.474
Básica primaria	36.707	27.857
Básica secundaria	40.294	26.528
Media académica	15.581	9.612
Media técnica	2.307	1.909
Superior	21.422	2.921
<b>Total</b>	<b>130.188</b>	<b>80.301</b>

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)



**2.2.3.4 Créditos.** En créditos sociales, las Cajas otorgaron el año pasado (enero-diciembre 2015) más de 558.268 créditos distribuido en las siguientes categorías:

**A. 450.487      B. 80.616      C. 19.951      D. 5.866      Otros. 1348**

A diciembre de 2015, las Cajas de Compensación Familiar autorizaron 558.268 créditos para salud, educación, recreación, vivienda, mercadeo, entre otros. Por un valor igual a \$853.629.464.000 y de enero a mayo del 2016, se aprobaron 271.554 créditos en servicios por un valor igual a \$511.474.794. Por regiones los créditos otorgados por las Cajas de Compensación Familiar y sus respectivos valores en los mismos periodos fue así:

**Tabla 33. Créditos cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar, por región.**

Región - CCF	Año	Enero-Diciembre 2015		Enero-mayo 2016	
	Indicadores	Cantidad	Monto	Cantidad	Monto
Bogotá D.C.		144.911	399.566.041	78.644	154.836.378
Costa Atlántica		160.058	129.360.041	62.402	193.764.092
Orden Nacional		335	1.229.774	95	381.470
Región Amazónica		1.404	4.230.564	671	1.957.002
Región Centro Oriente		18.414	40.870.422	11.423	17.161.793
Región Occidente		230.017	267.809.245	116.526	139.998.571
Región Orinoquía		3.129	10.563.377	1.793	3.375.538
<b>Total</b>		<b>558.268</b>	<b>853.629.464</b>	<b>271.554</b>	<b>511.474.794</b>

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

**2.2.3.5 Formación para el Trabajo ofrecido por las 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>23</sup> Durante el 2015 (enero-diciembre) las CCF atendieron cerca de 77.141 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 7 regiones geográficas del país.

**Tabla 34. Formación para el trabajo. Personas atendidas por las Cajas de Compensación Familiar**

Región Geográfica	Personas atendidas 2015 (enero-diciembre)	Personas atendidas 2016 (enero-mayo)
Costa Atlántica	28.328	6.712
Región Occidente	13.394	8.571
Región Centro Oriente	16.320	8.095
Región Orinoquía	9.456	4.011
Región Amazonia	470	586
Bogotá D.C.	9.146	3.406
Orden Nacional	24	0
<b>Total</b>	<b>77.141</b>	<b>31.381</b>

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

<sup>23</sup> Decreto 2888 de 2007. Artículo 2°

**2.2.3.6 Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar.** Es la formación de corta duración que sirve para atender necesidades puntuales de reconversión laboral y/o actualización de desempleados. Ideal para completar el perfil profesional, la iniciativa puede provenir de la persona o la empresa según la necesidad identificada. Las Cajas de Compensación se rigen por la ley general de la educación por lo tanto esta oferta de formación es considerada como informal y cuyos resultados se presentan así:

**Tabla 35. Oferta de educación de las Cajas de Compensación Familiar en la formación para el trabajo servicio social: Educación para el trabajo y desarrollo humano**

Año	2015						2016					
Mes	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	
Bogotá D.C.	512	1.533	1.101	692	358	272	0	1.690	139	875	756	
Costa Atlántica	3.427	4.049	3.660	887	2.601	1.715	386	1.198	2.218	504	20	
Orden Nacional	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Región Amazónica	27	93	39	6	79	0	1	1	358	52	210	
Región Centro Oriente	1.752	855	1.362	1.072	1.497	1.583	537	1.384	977	1.063	117	
Región Occidente	2.009	1.270	1.222	493	806	94	1.647	3.342	1.013	1.453	982	
Región Orinoquia	1.374	1.342	1.028	968	886	747	260	940	904	820	0	

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER 11 de julio de 2016. Superintendencia del Subsidio Familiar (En validación)

## 2.3 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.

### 2.3.1 Gestión en riesgos laborales.

Dentro de las acciones desarrolladas en el tema de riesgos laborales, cabe destacar las siguientes:

- **Trabajadores afiliados y Empresas Afiliados Administradoras de Riesgos Laborales.** En promedio mensual del año con corte a junio de 2015 (julio 2014 a junio de 2015) se presentaron 9.232.258 afiliados y con corte a mayo de 2016 (julio 2015 a mayo de 2016) se presentan 9.924.083 afiliados, es decir, se presentó un incremento del 7% representados en 691.825 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 2015 (julio 2014 a junio de 2015) se presentaron 616.178 empresas afiliadas y con corte a mayo de 2015 (julio 2015 a mayo de 2016) se presentan 677.567 empresas afiliadas, es decir, se presentó un incremento del 9% representados en 61.389 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 del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- **Asistencia Técnica.** Durante el año 2015 el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento del objeto de las metas establecidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, suscribió el convenio interadministrativo No. 226 de 2015, con la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), la ejecución y seguimiento a la estrategia de Fomento de una cultura del autocuidado de la seguridad y salud en e 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).

En la realización de estas actividades se contó con la participación de 72 instituciones educativas con 1.545 docentes capacitados pertenecientes a las ciudades de Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena, Cúcuta, Cali, Medellín y Pereira y 10.871 estudiantes capacitados en la ciudades de Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena, Cali, Cúcuta, Medellín y Pereira, 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.

Durante el año 2015 y a raíz de la expedición del Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la Dirección de Riesgos Laborales participó en 73 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; así mismo en dichos eventos participaron 20.432 personas y 9.447 empresas.

Así mismo en el mes de abril de 2016, se desarrolló el IX Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica Prevencia 2016, siendo este evento de gran trascendencia porque permitió presentar los avances del país en seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, coadyuvando en la consolidación de las estrategias que se vienen adelantando en diversos escenarios internacionales como son : los compromisos ante los tratados de libre comercio y los avances en asuntos de materia del trabajo y de la seguridad y salud en materia laboral que viene adelantando en la agenda de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE.

- **Poblaciones Vulnerables.** Durante el año 2015, y teniendo en cuenta los compromisos adquiridos por el país en materia de equidad y género y que el Fondo de Riesgos Laborales tiene como uno de sus objetos 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 se ha venido desarrollando la estrategia de mujer rural, cuyo objeto es el de Promover la salud y prevenir riesgos laborales en mujeres trabajadoras rurales que desempeñan actividades agrícolas, mediante acciones de capacitación, sensibilización e intervención.

El programa diseñado por el Ministerio del Trabajo para fomentar la cultura de autocuidado de la mujer rural en materia de riesgos ocupacionales se ha desarrollado con enfoque de género y permitió la presencia institucional en el departamento del Cauca, durante los años 2015 y 2016. Las acciones han sido dirigidas a las mujeres trabajadoras rurales más pobres del sector informal de la economía, con necesidades básicas insatisfechas, no afiliadas al sistema de riesgos laborales, en condiciones inadecuadas de trabajo, precariedad en lo tecnológico y en su organización laboral. En total se han capacitado más de 750 mujeres rurales en el departamento del Cauca.

Se desarrolló un proceso completo de capacitación, sensibilización social, asesoría técnica y caracterización, con el fin de modificar conocimientos, actitudes y prácticas y lograr un adecuado impacto en las condiciones de salud y trabajo de esta población

La Estrategia desarrollada incluyó: Encuesta sobre condiciones de Salud y Trabajo, Reuniones de sensibilización para la conformación de instancias organizativas; Talleres de capacitación sobre los riesgos ocupacionales de la labor que desempeñan y medidas de prevención y protección contra los mismos; Asesoría para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y medidas sencillas de control de factores de riesgo ocupacional en la labor que desempeñan desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural para el control de los riesgos laborales identificados como prioritarios entre las cuales sobresalen las tecnologías implementadas por la Organización Panamericana de la Salud, tales como: las cocinas en lodo y arena para la reducción de exposición a humos de leña mediante el uso eficiente de energía.

Por otra parte y mediante el Convenio Interadministrativo No .298 de 2015 suscrito con el Instituto Nacional de Cancerología, ARL Positiva, se han venido desarrollando acciones de formulación de acciones de mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en 40 talleres de mantenimiento de vehículo en Bogotá, D.C.

- **Condiciones de Trabajo y Salud de la Población Trabajadora.** Como indicadores para evaluar el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora se han definido las tasas de accidentalidad y enfermedad profesional. Es importante resaltar que estos indicadores buscan medir el impacto de las actividades de promoción y prevención dentro del Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Tasa de Accidentes Laborales.** La tasa de accidentalidad está dada como una relación del número de accidentes ocurridos en el periodo, 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 36. Tasa de accidentalidad por 100 afiliados, anual 2015 por sector económico**

Sector Económico	Empresas afiliadas	Total Afiliados	Presuntos Accidentes de Trabajo	Accidentes de Trabajo Calificados	Tasa Accidentes de Trabajo Calificados x 100
A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	30.307	344.935	62.945	63.791	18,49
B. Pesca	469	4.176	406	382	9,15
C. Explotación de minas y canteras	5.571	153.137	18.449	19.006	12,41
D. Industrias manufactureras	61.126	1.096.828	117.128	115.220	10,50
E. Suministro de electricidad, gas y agua	1.474	34.198	4.619	4.295	12,56
F. Construcción	68.928	1.040.303	124.314	117.341	11,28
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	124.829	1.110.641	71.347	68.423	6,16
H. Hoteles y restaurantes	23.524	216.181	21.980	21.606	9,99
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	32.201	706.253	44.253	42.635	6,04
J. Intermediación financiera	11.067	314.996	8.459	7.785	2,47
K. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	110.445	2.412.128	177.465	167.575	6,95
L. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6.142	499.824	16.522	14.901	2,98
M. Enseñanza	12.646	614.451	16.458	15.220	2,48
N. Servicios sociales y de salud	24.687	549.481	41.491	39.791	7,24
O. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	26.039	449.399	24.645	24.038	5,35
P. Hogares privados con servicio doméstico	104.523	108.738	1.887	1.767	1,63
Q. Organizaciones y órganos extraterritoriales	32	1.114	53	58	5,21
Otras Actividades	2	43	4	2	4,63
<b>Total general</b>	<b>644.011</b>	<b>9.656.825</b>	<b>752.425</b>	<b>723.836</b>	<b>7,50</b>

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

**Tabla 37. Tasa de accidentalidad por 100 afiliados, anual 2015**

Accidentes de Trabajo	Año 2015
Presuntos accidentes de trabajo	752.425
Accidentes sucedidos y calificados	723.836
Tasa de accidente calificado laboral (por 100 afiliados)	7,50%

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales



- **Tasa de Enfermedad Laboral.**

**Tabla 38. Enfermedades laborales por cada 100.000 afiliados, anual 2015 por sector económico**

Enfermedades Laborales	2015
Presuntas enfermedades laborales	16.699
Enfermedades Laborales sucedidas y calificadas	9.583
Tasa de enfermedad laboral calificada (por 100,000 afiliados)	95,83%

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

**Tabla 39. Enfermedades laborales por cada 100.000 afiliados, anual 2015 por sector económico**

Sector Económico	Empresas afiliadas	Total Afiliados	Presuntas EL	EL Calificados	Tasa EL Calificadas x 100.000
A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	30.307	344.935	1.447	984	285,27
B. Pesca	469	4.176	3	-	-
C. Explotación de minas y canteras	5.571	153.137	740	418	272,96
D. Industrias manufactureras	61.126	1.096.828	4.312	2.643	240,97
E. Suministro de electricidad, gas y agua	1.474	34.198	66	36	105,27
F. Construcción	68.928	1.040.303	667	370	35,57
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	124.829	1.110.641	1.259	649	58,43
H. Hoteles y restaurantes	23.524	216.181	537	329	152,19
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	32.201	706.253	950	436	61,73
J. Intermediación financiera	11.067	314.996	378	181	57,46
K. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	110.445	2.412.128	2.871	1.510	62,60
L. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6.142	499.824	1.166	864	172,86
M. Enseñanza	12.646	614.451	384	201	32,71
N. Servicios sociales y de salud	24.687	549.481	1.364	653	118,84
O. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	26.039	449.399	503	278	61,86
P. Hogares privados con servicio doméstico	104.523	108.738	52	31	28,51
Q. Organizaciones y órganos extraterritoriales	32	1.114	-	-	-
Otras Actividades	2	43	-	-	-
<b>Total general</b>	<b>644.011</b>	<b>9.656.825</b>	<b>16.699</b>	<b>9.583</b>	<b>99,24</b>

Fuente: Información de las Administradoras de Riesgos Laborales

**2.3.2 Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo.**

Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016, se expidieron las siguientes normas:

- Decreto 1507 del 13 de julio de 2015. Amplió la inscripción del plazo de los intermediarios de seguros ante el Ministerio hasta el hasta 30 de junio de 2016.

- Decreto 1528 del 16 de julio de 2015 por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. y 2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales.
- Resolución 2851 del 28 de julio de 2015, Por la cual se modifica el artículo 3º de la Resolución 156 de 2005”.
- Resolución 3745 del 21 de septiembre de 2015, Por la cual se adoptan los Formatos de Dictamen para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional.
- Decreto 2509 del 23 de diciembre de 2015, Por el cual se modifica el Capítulo 9 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, referente al Sistema de Compensación Monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 171 del 1 de febrero de 2016, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 927 del 18 de marzo de 2016, Por la cual se crea en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial la Comisión de Inspectores de Trabajo en Riesgos Laborales.

De igual forma es importante mencionar otros proyectos de norma dentro del Sistema General de Riesgos Laborales que se encuentran en proceso de elaboración, en trámite de firmas o en proceso de divulgación, así:

- Decreto Minería a Cielo Abierto: Se han realizado reuniones con Asocarbón, Cerrejón, Drumond, Cerromatoso, ARL, Cruz Roja. Se encuentra en revisión por el Ministerio de Minas, Mintrabajo y Ministerio de Salud.
- Decreto Primera Oportunidad: Todo el procedimiento de calificación ha tenido una mejora con el decreto de juntas de calificación, el manual de calificación y la tabla de enfermedades, sin embargo nos hace falta expedir el decreto de primera oportunidad que es la interacción entre el trabajador, la EPS, la ARL, las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, Colpensiones y el empleador para dar claridad de los tiempos y procedimientos para que se realice la calificación del origen de una enfermedad y de la pérdida de capacidad laboral, en la actualidad se realizan mesas de trabajo en conjunto con Ministerio de Salud, Ministerio de Hacienda y la Dirección de Pensiones y Riesgos Laborales de este Ministerio.
- Decreto de afiliación voluntarios acreditados y activos al subsistema nacional de voluntarios: Borrador elaborado en conjunto con los Ministerios del Trabajo, Salud y del Interior. Se encuentra pendiente de firmas por parte del Ministerio de Hacienda.
- Resolución estándares mínimos para empleadores: Se presentará última versión al Consejo Nacional de Riesgos Laborales.
- Decreto “Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 216 de la Ley 1753 de 2015 y se modifica parcialmente el Decreto 1931 de 2006” El proyecto de Decreto tiene por objeto optimizar el sistema de recaudo de la PILA y reducir los costos asociados al proceso. Pendiente de firmas por parte del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

- Decreto afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales por parte de trabajadores independientes que devenguen más de un 1 SMLV): Se encuentra pendiente de firmas por parte de los Ministerios de Salud, Trabajo y Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Proyecto de Modificación Decreto 1507 de 2015, Intermediarios de Seguros del Sistema General de Riesgos Laborales: Firmado por la Ministra del Trabajo, pendiente la firma del Ministro de Hacienda y Crédito Público.
- Actualización Resolución 1348 de 2009 por la cual se adopta el Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico. : Se encuentra en construcción
- Actualización Resolución 2413 de 1979 “Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción”
- Trabajo seguro en espacios confinados: Se han realizado mesas de trabajo con el Ministerio de Minas, Andi, ARL y otros actores. Se encuentra en proceso de ajuste
- Reglamento sobre el uso de equipos y elementos de protección personal: Se han realizado Mesas de trabajo con la Andi, Sena, Icontec y otros actores. Se encuentra en revisión por parte de la Dirección de Riesgos Laborales
- Reglamento Trabajo Seguro en Calderas. Se han realizado mesas de trabajo con la Asociación de Ingenieros ACIEM, Ministerio de Minas, Andi, Universidad Nacional, ARL. Se encuentra pendiente de firma por parte del Ministerio de Minas.
- Reglamentación Ley 1616 Salud Mental art. 9 y 21 Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral y la protección especial talento humano salud mental: Se han realizado reuniones conjuntamente con el Ministerio de Salud.
- Reglamentación del artículo 7 de la Ley 1566 de 2012 sobre lineamientos de empleadores que desarrollen el Proyecto Institucional Preventivo del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lo integren al SG-SST con el acompañamiento de la AR: Se han realizado reuniones en conjunto con el Ministerio de Salud. Se encuentra en ajustes finales con el fin de proceder a la publicación en la página web en ambos Ministerios.

### 2.3.3 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 párrafo 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 Julio de 2015 al 30 de Junio de 2016, se efectuaron recaudos por valor de \$31.984.810.480,87 (Se incluye valor por recaudo de ARL y Multas) y se tienen comprometidos \$6.019.481.434.72 con corte a 30 de Junio de 2016 como se puede observar en la siguiente tabla:

**Tabla 40. Ejecución Presupuestal de Ingresos y Gastos Fondo de Riesgos Laborales.**

Apropiación definitiva vigencia 2015	Recaudo julio – diciembre 2015	Ejecución gastos a diciembre 2015	Apropiación definitiva vigencia 2016	Recaudos enero – junio 2016	Compromisos enero – junio 2016
\$11.486.052.290.08	\$15.656.993.026.82	\$9.794.897.869.20	\$16.781.738.934	\$16.327.817.454.05	\$6.019.481.434.72

La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal de 2015, con base en la Ley 776 de 2003 y la Ley 1438 de 2011, según el objeto de la Ley 1562 de 2013 fue la siguiente:

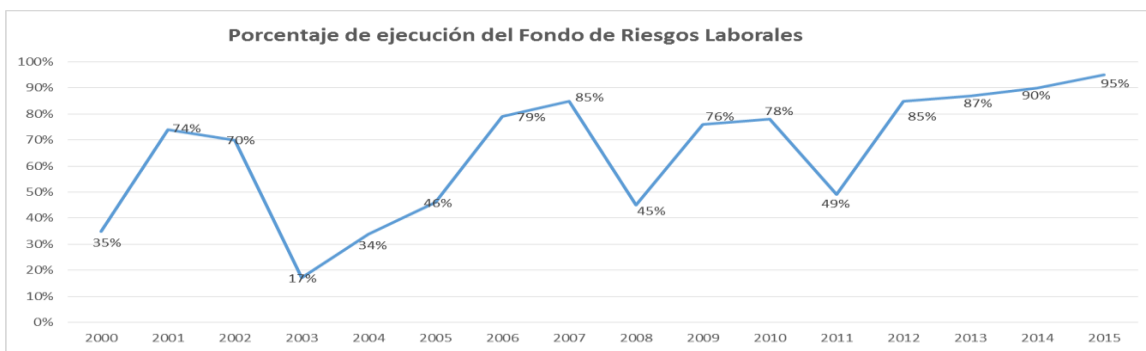
- a) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención conforme los lineamientos de la ley 1502 de 2011. Presupuesto 2015: \$ 3.861.940.000. Ejecutado 34%
- 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. Presupuesto 2015: \$ 2.494.731.833. Ejecutado 22%
- 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. Presupuesto 2015: \$ 1.240.580.650. Ejecutado 11%
- d) Otorgar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población de la que trata el art. 87 Ley 1328/2009 y/o la población que esté en un programa de formalización y de acuerdo a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral. Presupuesto 2015: \$ 0
- e) Crear un sistema de información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales. Presupuesto 2015: \$ 588.866.396. Ejecutado 5%
- f) Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional. Presupuesto 2015: \$ 1.447.999.999. Ejecutado 13%

g) Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales, dentro del ámbito de su competencia. Presupuesto 2015: 0.

h) Pago del encargo fiduciario y su auditoría y demás recursos que se deriven de la administración del fondo. Presupuesto 2015: \$ 1.851.933.411 Ejecutado 16%

El valor del presupuesto para el año 2015 fue de \$11.486.052.289,00 y el valor ejecutado fue de \$10.929.831.893,00, para un porcentaje de ejecución del 95%, siendo el año de mayor ejecución de los recursos del Fondo de Riesgos Laborales de los últimos años, como se aprecia en la siguiente gráfica:

**Gráfica 3. Porcentaje de ejecución del Fondo de Riesgos Laborales.**



Fuente: Dirección de Riesgos Profesionales. Ministerio del Trabajo.

## 2.4 Sistema de protección integral para la vejez

Conforme lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo- PND–2014-2018 “Todos por un Nuevo País”, Colombia le apuesta a una política pública de inclusión social y productividad que debe orientar la ejecución y articulación de los diferentes planes, programas y proyectos que viene desarrollando el país, encaminados a la superación de la extrema pobreza y la estabilización económica de la población en situación de vulnerabilidad, generando así procesos de movilidad social que conlleven la sostenibilidad de los procesos y la mejora en la eficiencia del uso de recursos públicos.

Al establecer la movilidad social como una estrategia conforme se describe en las Bases del PND, el Gobierno Nacional encamina los esfuerzos para que las personas tengan las mismas oportunidades y puedan competir en igualdad de condiciones en cualquier ámbito, reduciendo así las inequidades que se van acumulando a lo largo de todo el ciclo de vida.

En desarrollo de la estrategia de movilidad social se han definido en el sistema de seguridad social, las acciones de política pública se pueden clasificar en dos grandes grupos así: El primero se refiere a las actividades que propenden por mitigar el riesgo de desprotección económica en la vejez; específicamente se refiere a la promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva.



El segundo se refiere a las actividades enmarcadas en los Servicios Sociales Complementarios para proteger a dos grupos de personas: 1. Las personas que en su vida laboral productiva, dadas las condiciones de su ingreso no pueden aportar al Sistema General de Pensiones para las cuales se encuentra el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos y 2. Personas que ya se encuentran en la tercera edad y no tuvieron la posibilidad de acumular activos a las cuales se dirige el Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy, Colombia Mayor.

Cada uno de los componentes del Sistema de Protección para la Vejez reconoce las diversidades y características propias de la población (género, discapacidad, etnia, curso de vida, etc.) como parte de la diversidad humana y su dignidad inherente, retomando los principios del respeto por la diferencia y la accesibilidad universal.

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

### 2.4.1 Sistema General de pensiones

Está compuesto por el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

**2.4.1.1 Afiliados a pensiones.** A 30 de abril de 2016, se encuentran afiliados al Sistema General de Pensiones, 19.936.105 personas, presentándose un incremento del 3,88% frente a lo alcanzado a 31 de julio de 2015, que corresponde a 773.529 personas. Del total de afiliados a 30 de abril de 2016, cotizan al Sistema General de Pensiones, solo 7.861.413 personas, es decir el 39,43%. Esta cifra corresponde al 35,44% de los ocupados, que a 30 de abril de 2016, registró una población total de 22.179.464 personas, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

En el Régimen de Ahorro Individual cotizan 5.742.581 afiliados a 30 de abril de 2016 y en Régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.118.832. Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, reflejaron un incremento del 4,01% en relación con lo reflejado a 31 de julio de 2015, que en valores absolutos fue de 543.659 nuevos afiliados

Las afiliaciones al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida abril 30 de 2016, presentan un incremento en la afiliación del 3,60% en relación con julio 31 de 2015, que en valores absolutos corresponde a 229.870 aportantes. Así mismo para el periodo en mención, en los dos regímenes los afiliados cotizantes, presentaron un incremento de 94.033 nuevos cotizantes que en términos porcentuales es de 1,2% y la población no cotizantes se incrementa en 679.496 en afiliados no aportantes al sistema que equivale a 5,63%, del periodo en referencia

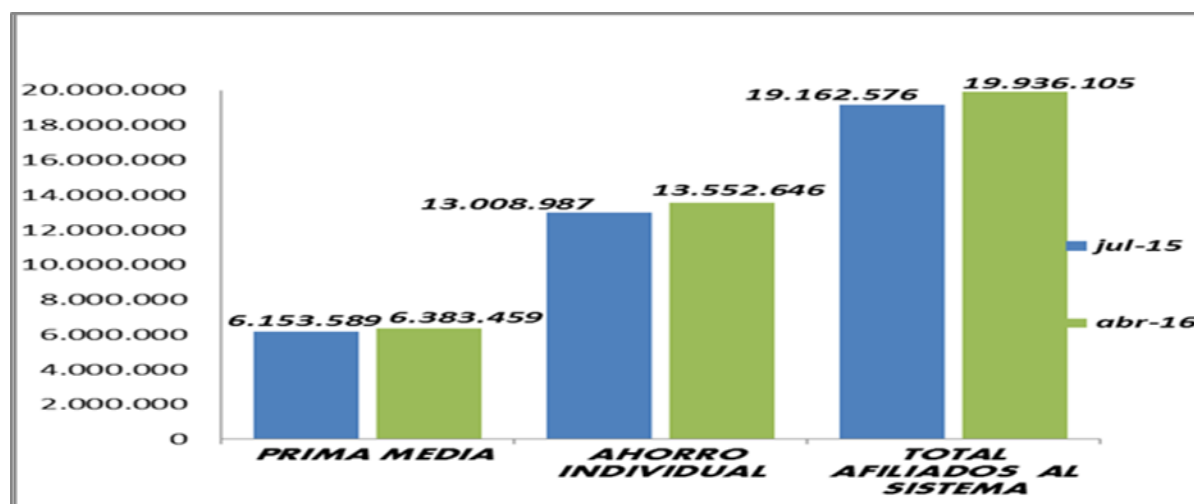
Al corte de abril 30 de 2016, se observa que la población afiliada al sistema de seguridad social en pensiones se incrementó notablemente en razón a que se ha tomado como índice el total de afiliados **ACTIVOS**; son aquellos según la Superintendencia Financiera de Colombia, que han cotizado alguna vez durante los últimos seis (6) meses, este valor comparado con los **OCUPADOS**, que estadísticamente reporta el DANE, para el periodo analizado, en forma mensualizada, es de 22.179.464, personas índice que determina la población aportante al Sistema, que en valores porcentuales corresponde al 45,86%, de la población ocupada. Un resumen de la situación descrita se presenta en el siguiente cuadro.

**Tabla 41. Análisis del impacto de la normatividad vigente relacionada con aspectos financieros en EPS-S, IPS en funcionamiento.**

	Julio-Diciembre 2015			Enero- abril 2016		
	Prima media	Ahorro individual	Total	Prima media	Ahorro individual	Total
Cotizantes	2.059.920	5.707.460	7.767.380	2.118.832	5.742.581	7.861.413
No cotizantes	4.093.669	7.301.527	11.395.196	4.264.627	7.810.065	12.074.692
Activos	2.441.356	7.122.363	9.563.719	2.698.096	7.472.822	10.170.918
No activos	3.712.233	5.886.624	9.598.857	3.685.363	6.079.824	9.765.187
<b>Total</b>	<b>6.153.589</b>	<b>13.008.987</b>	<b>19.162.576</b>	<b>6.383.459</b>	<b>13.552.646</b>	<b>19.936.105</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia Boletines de Prensa

**Gráfica 4. Total afiliados por régimen.**



Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia Boletines de Prensa

Discriminado por entidad a 30 de abril de 2016 se tiene:

**Tabla 42. Afiliados al Régimen de prima media con prestación definida**

Entidad administradora	Total jul/ 15	Total abril /16
Caxdac	505	504
Fonprecon - Ley 4/92	868	893
Fonprecon - Ley 100/93	107	104
Fonprecon Total	975	997
P. Antioquia	793	793
Colpensiones	6.151.316	6.381.165
<b>Total prima media</b>	<b>6.153.589</b>	<b>6.383.459</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Boletín de Prensa

**Tabla 43. Afiliados al Régimen Ahorro Individual.**

Entidad administradora	Total jul/ 15	Total abril/16
Protección	4.014.191	4.105.943
Porvenir	7.121.490	7.546.988
Skandia	97.169	101.600
Colfondos	1.775.725	1.797.727
Skandia- Plan Alternativo	412	388
<b>Total ahorro individual</b>	<b>13.008.987</b>	<b>13.552.646</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Boletín de Prensa

**Tabla 44. Indicadores**

Indicadores		
Población Económicamente Activa (PEA)*	23.916.879	24.377.272
Población en Edad de Trabajar (PET)*	37.364.183	37.746.143
Ocupados	21.802.770	22.179.464
Cobertura Total afiliados/PEA	80,12%	81.78%
Cobertura afiliados Cotizantes/PEA	32,48%	32.25%
Cotizantes / Ocupados	35,63%	35.44%
Activos / Ocupados	43,86%	45.86%
Cobertura afiliados Activos /PEA	39,99%	41.72%
Cobertura Total afiliados/PET	51,29%	52.82%
Cobertura afiliados Cotizantes/PET	20,79%	20.83%
Cobertura afiliados Activos /PET	25,60%	26.95%
Cotizantes al Régimen de Prima Media / Total de Cotizantes	26,52%	26.95%
Cotizantes al Régimen de Ahorro Individual / Total de Cotizantes	73,48%	73.05%

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Boletín de Prensa

En lo que respecta a Colpensiones, durante el año 2015 continuó con la ejecución del plan de acción de depuración y actualización de bases de datos de afiliados. Como resultado de este proceso se logró identificar y marcar para agosto de 2015, un total de 95.919 afiliaciones creadas por el proceso de vinculados en cabeza del empleador, lo anterior dentro del plan de trabajo establecido con la Superintendencia Financiera de Colombia. Esto significa que el número real de afiliaciones nuevas al RPM durante este mes fue de 8.376 personas, que sumadas a las 95.919 da un registro total de 104.295.

Teniendo en cuenta lo anterior, entre junio de 2015 y mayo de 2016 se observó un incremento de 105.981 afiliados nuevos y se recibieron 156.870 traslados de las AFP's. Por su parte, el incremento neto de afiliados durante este periodo ascendió a 173.215 personas.

**2.4.1.2 Pensionados.** El número de pensionados en el periodo de con corte a 30 de abril de 2016 es de 2.089.529, de los cuales el 79,70% pertenece al Régimen de Prima Media, el 15,70% corresponde al régimen exceptuado y el 4,61% 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, al 30 de abril de 2016 presentaron un incremento de 1,13% equivalente a 18.775 personas con relación a 31 de julio de 2015.

Con corte al 30 de abril de 2016, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones que hace varios años reemplazo al ISS, Colpensiones paga un total de 1.218.313 pensionados, lo que representa el 73,16%, del total general de pensionados de Prima Media. En segundo lugar se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que ha venido asumiendo las pensiones de los ex servidores públicos de entidades del orden nacional que hasta el momento han sido liquidadas y/o sustituidas, los pagos realizados por dicho Fondo alcanzan los 327.532 pensionados representando el 19,67% del total de pensionados de prima media.

Al comparar el periodo de abril de 2016 con el de julio 2015 se observa un incremento del 1,84% en el número total de pensionados, que en términos absolutos equivale a 38.507 nuevos pensionados en el periodo analizado. La información estadística del número de pensionados y entidades pagadoras para los regímenes de Ahorro Individual, Prima Media y exceptuado se detalla en las siguientes tablas:

**Tabla 45. Pensionados Régimen Prima Media**

Entidad administradora	Total pensionados jul 2015	Total pensionados abril 2016
Caxdac	711	708
Fonprecon - Ley 4/92	804	780
Fonprecon - Ley 100/93	1.607	1.626
Fonprecon Total	2.411	2.406
P. Antioquia	2.846	2.873
Colpensiones	1.196.798	1.218.313
<b>Sub total entidades vigiladas</b>	<b>1.202.766</b>	<b>1.224.300</b>
Adpostal *	3.272	3.239
Audiovisuales *	20	20
CVC *	669	667
Caja Agraria *	9.203	9.137
Cajanal *	236.119	235.391
Caminos Vecinales *	13	12
Caprecom Empleador *	569	564
Capresub *	571	564
Carbocol *	39	39
Corporación Financiera de Transporte *	95	97
Corporación Nacional de Turismo *	69	68
Focine*	6	6
Foncolpuertos *	13.289	13.234
Inat *	69	69
Incora en liquidación *	1.989	1.982
Inea *	29	27
Inravisión *	975	964
Inurbe *	18	18
Invías *	48	51
ISS Empleador *	20.521	20.253
ISS A.R.L. *	24.969	24.702
Minercol en liquidación *	94	94

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo

\* Pensionados Fopep y entidades de orden territorial

**Tabla 46. Pensionados Régimen Prima Media**

Entidad administradora	Total pensionados jul 2015	Total pensionados mar 2016
Ministerio de Comunicaciones *	572	566
Superindustria *	5	5
Superfinanciera *	5	5
Supersociedades *	234	234
Telearmenia *	32	34
Telecalarca *	2	1
Telecartagena *	213	212
Telecom *	15.162	15.135
Telehuila *	4	5
Telenariño *	67	67
Telesantamarta *	25	24
Teletolima *	47	46
<b>Subtotal Fopep</b>	<b>329.014</b>	<b>327.532</b>
Alcalis	1.143	1.131
Vecol	116	112
Gecelca s.a. ESP	176	176
Electrificadora de Santander	381	348
Centrales eléctricas de Nariño - Cedenar	557	557
Universidad nacional de colombia	4.934	4.894
Universidad del cauca	534	530
Banco de la republica	4.613	4.577
Fondo ferrocarriles nacionales	13.635	13.416
Superfinanciera directamente	6	6
Depto Advo de la Función Pública	17	17
Municipio de Montenegro – Quindío	38	37
Entidades de orden territorial	88.561	87.633
Subtotal otras entidades pagadoras de pensiones	<b>114.711</b>	<b>113.434</b>
<b>Total régimen prima media con prestación definida</b>	<b>1.646.491</b>	<b>1.665.266</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo

\* Pensionados Fopep y entidades de orden territorial

**Tabla 47. Pensionados Régimen de Ahorro individual**

Régimen de ahorro individual		
Protección	31.277	34.650
Porvenir	39.368	43.578
Old mutual (Skandia)	1.800	2.032
Colfondos	14.128	15.931
Old mutual (Skandia) alternativo	93	107
<b>Total régimen ahorro individual</b>	<b>86.666</b>	<b>96.298</b>
<b>Total pensionados del sistema</b>	<b>1.733.157</b>	<b>1.761.564</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo



**Tabla 48. Pensionados Régimen exceptuado**

Pensionados régimen exceptuado		
Ecopetrol	13.234	13.211
Magisterio	171.492	179.348
Caja retiro de fuerzas militares	46.638	48.393
Caja de sueldos de retiro de la policía nacional - Casur	86.501	87.013
<b>Total regímenes exceptuados</b>	<b>317.865</b>	<b>327.965</b>
<b>Total pensionados</b>	<b>2.051.022</b>	<b>2.089.529</b>

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo

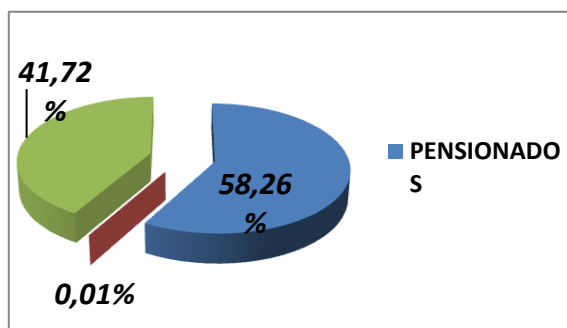
La implementación del nuevo indicador desde el año 2015, Adultos Mayores con Protección a los Ingresos, en el cual se tiene en cuenta todas las franjas de protección que el Estado Colombiano, implementa con mira a la obtención de una mayor cobertura con respecto a la población en edad de pensionarse, de acuerdo con las proyecciones de población del Dane, en el período julio-diciembre de 2015 llegó al 62,23% para el periodo de referencia alcanza la cifra del 60,73%, con corte al 30 de abril de 2016, este indicador presenta un comportamiento de altibajos a causa que anualmente la población en edad de pensionarse se incrementa más aceleradamente que la población pensionada.

**Tabla 49. Población colombiana en edad de pensionarse**

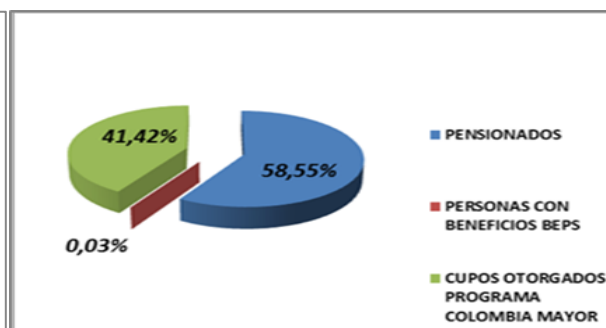
Grupo etáreo	Hombres	Mujeres	Total
57-61		1.112.210	1.112.210
62-64	479.140	543.011	1.022.151
65-69	633.630	730.151	1.363.781
70-74	439.732	527.807	967.539
75-79	303.690	396.493	700.183
80 y más	290.877	419.213	710.090
<b>Subtotal población</b>	<b>2.147.069</b>	<b>3.728.885</b>	<b>5.875.954</b>

Fuente: DANE. Proyecciones de población nivel nacional a 2016

**Gráfica 5. Total general adultos mayores Con protección a los ingresos julio 2015**



**Gráfica 6. Total general adultos mayores con protección a los ingresos abril 2016**



Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, DANE, Boletín de Prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, información aportada por las entidades a Mintrabajo.

**2.4.1.3 Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP).** Este programa está diseñado para brindar un subsidio al aporte en pensión de trabajadores independientes de los sectores rurales y urbanos, madres sustitutas, madres FAMI, personas con discapacidad, concejales de municipios categoría 4,5 y 6, que no cuentan con los recursos suficientes para realizar su aporte por cuanto su ingreso es inferior al salario mínimo y que por tal circunstancia carece de recursos suficientes para efectuar la totalidad del aporte a ese Sistema, subsidio que oscila entre el 70 y 95% del monto total de la cotización al Sistema General de Pensiones-SGP.

Los resultados al 31 de diciembre de 2015 el Programa contaba con un total de 229.811 beneficiarios activos y con corte a 30 de junio de 2016, el programa cuenta con un total de: 224.351 beneficiarios activos, distribuidos así:

**Tabla 50. Beneficiarios activos 2015-2016**

Grupo poblacional	Total 2015	Total 2016
Independiente rural	25.884	23.105
Independiente urbano	200.246	198.009
Madres comunitarias	1.468	1.218
Discapacitados	925	828
Concejales	1.288	1.191
<b>Total general</b>	<b>229.811</b>	<b>224.351</b>

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

A continuación se muestran los beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte en Pensión año 2016 corte junio por departamento:

**Tabla 51. Beneficiarios del Programa Subsidio al aporte a pensión 2016 por departamento**

Departamentos	Concejales	Discapacitados	Madres comunitarias	Trabajador independiente rural	Trabajador independiente urbano	Total general
Amazonas			1	19	18	38
Antioquia	107	138	308	2.705	33.670	36.928
Arauca	16	2		39	62	119
Atlántico	3	36	12	815	6.019	6.885
Bogotá D.C.	2	202	104	465	46.633	47.406
Bolívar	32	17	25	338	3.242	3.654
Boyacá	47	9	27	749	4.101	4.933
Caldas	37	21	92	2.846	6.802	9.798
Caquetá	51	1	26	62	702	842
Casanare	25	1	24	25	239	314
Cauca	92	19	64	813	2.602	3.588
Cesar	16	16	4	126	1.076	1.238
Chocó	11	1	1	15	61	89
Córdoba	47	2	13	176	1.090	1.328
Cundinamarca	63	45	53	1.891	12.228	14.280
Guainía					2	2
Guaviare	1				16	17
Huila	96	10	20	801	3.642	4.569
La Guajira	2			39	242	283
Magdalena	13	6		312	1.607	1.938

Departamentos	Concejales	Discapacitados	Madres comunitarias	Trabajador independiente rural	Trabajador independiente urbano	Total general
Meta	18	10	25	154	1.731	1.938
Nariño	104	25	113	744	4.372	5.385
Norte de Santander	59	23	15	406	5.261	5.764
Putumayo	51	1	8	92	128	280
Quindío	5	22	73	1.150	3.184	4.434
Risaralda	34	33	17	1.931	6.686	8.683
San Andrés y Providencia	3			24	204	231
Santander	141	55	13	2.067	15.904	18.180
Sucre	16	5	23	111	954	1.109
Tolima	68	25	89	1.557	7.418	9.127
Valle del Cauca	30	103	67	2.681	28.110	30.991
Vaupés	1		1		4	6
Vichada					1	1
<b>Total</b>	<b>1.119</b>	<b>828</b>	<b>1.281</b>	<b>23.105</b>	<b>198.009</b>	<b>224.351</b>

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

Toda vez que este programa lleva 20 años de implementación y no se logrado que poblaciones en etapa productiva con un bajo ingreso se pensionarán debido a la morosidad de los afiliados, se ha incluido en el Plan Actual Nacional de Desarrollo - PND-2014-2018 "Todos por un Nuevo País" su desmonte progresivamente, buscando: 1). Garantizar la continuidad de las personas que tienen la probabilidad de pensionarse , 2). Generar un esquema de incentivos para aquellas personas que no logran pensionarse pero que acumulando recursos en BEPS y transfiriendo un porcentaje del subsidio otorgado de aporte para pensión como ahorro puedan asegurar un ingreso para su vejez y 3). Dejar una alternativa para las personas que tengan una alta probabilidad de pensionarse puedan beneficiarse del subsidio o para grupos especiales como Concejales, Ediles, Madres Sustitutas y FAMI.

**2.4.1.4 Proceso 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.

El número de empresas que han requerido la normalización de sus pasivos pensionales desde el año 2003 (acumulado), se presentan en el siguiente cuadro de forma anual y un trimestral con corte a marzo de 2016:

**Tabla 52. Normalización pensional**

Vigencia	Conmutación	Constitución de patrimonio autónomo	Asunción por tercero	Pago único	Otros (*)	Total
2003	9	4		3		16
2004	11	3		7		21
2005	20	7		23		50
2006	14	3	1	5		23

Vigencia	Conmutación	Constitución de patrimonio autónomo	Asunción por tercero	Pago único	Otros (*)	Total
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			17
2015	5	7	2	1		15
Abril 2016	2	1		1		4
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>277</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 emitió concepto sobre garantías y se ordenó su normalización  
 Frosst Laboratories Inc.  
 Intercontinental de Aviación S.A.  
 Fuente: Base de datos Ministerio de Trabajo.

**2.4.1.5 Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – Contrato de Encargo Fiduciario.** Teniendo en cuenta que el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional es una cuenta especial de la Nación adscrita al Ministerio del Trabajo y cuyos recursos deben ser administrados mediante encargo fiduciario, el 1 de diciembre de 2015, el Ministerio del Trabajo suscribió con el CONSORCIO FOPEP 2015, el Contrato No. 296, cuyo objeto es la administración de dichos recursos.

Este contrato fue suscrito por un término de treinta y dos (32) meses, por un valor estimado de (\$92.919.339.516) M/Cte., cuya remuneración para el Administrador Fiduciario fue establecida en (\$2.850) M/Cte., para el año 2015, incrementado anualmente con el IPC., el cual se cancela mensualmente a través de la comisión fiduciaria, resultante de multiplicar el valor señalado por el número de mesadas efectivamente pagadas. Es de resaltar que en la actualidad el FOPEP paga las pensiones de 35 Entidades Liquidadas y/o Fondos, de los cuales ingresaron desde junio de 2015: Corporación Nacional de Turismo, Corporación Financiera del Transporte, Positiva Compañía de Seguros S.A. y Zonas Francas de Barranquilla, Cartagena y Palmaseca.

**2.4.1.6 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, Uruguay, aprobado por Ley 826 del 10 de Julio de 2003; y Ecuador firmado el 11 de

diciembre de 2012, se encuentran en etapa de negociación y homologación de formularios, que una vez aprobados permitirá su completa aplicabilidad.

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 texto del Proyecto de Ley Aprobatorio, para que en su función de ente asesor en el ámbito del derecho internacional público, lo someta consideración del Congreso de la Republica.

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 2016, este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace ha recibido 5.819 solicitudes,

**Tabla 53. Convenio España-Colombia. Total solicitudes ingresadas en las bases de datos. Período entre el año 2008 y 30 de junio de 2016**

Prestación	España	Colombia	Total
Invalidez	1529	20	<b>1544</b>
Sobrevivencia	355	65	<b>420</b>
Tiempos	1466	66	<b>1532</b>
Vejez	1673	645	<b>2318</b>
<b>Total</b>	<b>5023</b>	<b>796</b>	<b>5819</b>

Fuente: Ministerio del Trabajo. Base Convenio España-2014 y Base Penssinter-2016

Con respecto al periodo comprendido entre el 1 de julio 2015 y el 30 de junio de 2016 se recibieron 1.012 requerimientos, donde el 67.98 % corresponde a solicitudes presentadas por el Gobierno Español, frente a un 32,18% de las peticiones presentadas por Colombia, además la tendencia con mayor participación se ve refleja en la prestación de Vejez.

**Tabla 54. Convenio España-Colombia. Período entre el 1 de julio de 2015 y 30 de junio de 2016**

Prestación	España	Colombia	Total
Invalidez	215	5	<b>220</b>
Sobrevivencia	47	20	<b>67</b>
Tiempos	141	45	<b>186</b>
Vejez	285	254	<b>539</b>
<b>Total</b>	<b>688</b>	<b>324</b>	<b>1.012</b>

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



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 del 30 de junio de 2016, se gestionaron 2.591 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 55. Desplazamiento**

Período	2008 al 31/05/2016	Del 1/07/2015 al 31/05/2016
España	2.278	870
Colombia	313	57
<b>649</b>	<b>2.591</b>	<b>927</b>

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

Desde el 18 de enero de 2013, se encuentra en plena aplicación el 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. Presentándose en la actualidad 34 solicitudes, 13 de las cuales corresponden al periodo del 31 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016.

**Tabla 56. Convenio Chile- Colombia**

Período	2013 al 31 de mayo de 2015			Del 1 de julio de 2015 a 31 de mayo 2016		
	Chile	Colombia	Total	Chile	Colombia	Total
Invalidez	0	0	0	0	0	0
Sobrevivencia	2	4	6	0	4	4
Tiempos	1	0	1	0	0	0
Vejez	24	5	29	7	4	11
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

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

Siendo las cifras por desplazamiento las siguientes:

**Tabla 57. Desplazamiento**

Período	2013 al 31/05/2016	Del 1/07/2015 al 31/05/2016
Chile	13	8
Colombia	1	1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>9</b>

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

En cuanto a nuevos tratados, durante el mes de febrero de 2015 se adelantaron negociaciones con el Gobierno de Canadá, alcanzándose la firma del primer texto del Convenio y Acuerdo que permitirán

reconocer a los trabajadores colombianos y a los trabajadores canadienses, los tiempos cotizados a pensión en sus respectivos países. Texto que en la actualidad se encuentra en revisión por Canadá.

## 2.4.2 Servicios sociales complementarios.

Teniendo en cuenta la prioridad del Gobierno por desarrollar Servicios Sociales Complementarios, como parte del Sistema de Seguridad Social Integral, se ha buscado la protección para población vulnerable al momento de finalizar su vida productiva. Es por ello que el Ministerio de Trabajo ha buscado generar políticas tendientes a la regulación e implementación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos y en la ejecución del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor desarrollado con cargo a los recursos del Fondo de Solidaridad Pensional.

### 2.4.2.1 Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor.

El programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor tiene como objetivo fundamental proteger al adulto mayor, que se encuentra en estado de indigencia o de extrema pobreza, contra el riesgo económico de la imposibilidad de generar ingresos y contra el riesgo derivado de la exclusión social. Se financia con recursos del Fondo de Solidaridad Pensional que es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos son administrados a través del Consorcio Colombia Mayor, en calidad de encargo fiduciario.

Consiste en un subsidio económico que es entregado a la población de la tercera edad que cumpla con los requisitos establecidos y oscila en un rango entre \$40.000 a \$75.000 en múltiplos de \$5.000. A diciembre de 2015, el programa tenía una asignación presupuestal para subsidio de \$1.089.415.520.400, para un total de 1.473.690 cupos. A junio de 2016, el programa cuenta con 1.478.106 cupos, que implican una asignación presupuestal de \$1.098.299.303.048, con los cuales se cubren 1.101 municipios y 5 corregimientos departamentales del país.

Para el año 2015 la apropiación de la Subcuenta de Subsistencia fue de \$1.224.733.781.656 de los cuales fueron ejecutados para el rubro de subsidios \$1.141.155.183.948 lo que corresponde a un 93% del total de la apropiación. Y la apropiación de la Subcuenta de Subsistencia con corte junio del año 2016 es de \$1.216.590.422.738, de los cuales hay destinados para invertir en el rubro de subsidios \$1.129.514.628.955, que corresponde al 93 % del total de la apropiación.

**Tabla 58. Programa Colombia Mayor. Cupos asignados**

Año	Población general	Resguardos indígenas	Ex Madres comunitarias	CBA	BEPS
<b>2015</b>	1.424.233	39.354	953	8.804	346
<b>Hasta junio 2016</b>	1.425.179	39.354	3.000	7.573	3.000

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

El 17 de diciembre de 2014, el Comité Directivo del Fondo de Solidaridad Pensional aprobó la política de cupos vacíos, con el objeto de promover una mejor ejecución del programa en los municipios, y la cual plantea los lineamientos con respecto de la no utilización de cupos con el fin de lograr una disminución de los cupos vacíos a un rango que se considere aceptable.

Dentro de la definición de la política pública se emitió el Anexo Técnico N° 2 del Manual Operativo del Programa Colombia Mayor, el cual fue aprobado en el mes de marzo de 2015, dentro de las inclusiones realizadas en este documento están 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 operativo de la entrega de subsidios del Programa a quienes pueden recibir simultáneamente la anualidad vitalicia de BEPS y el subsidio de Colombia Mayor.

Otras de las acciones adelantadas durante el 2015, fue realización de dos convocatorias:

1. Convocatoria para la asignación de cupos en la modalidad de subsidio económico directo adultos mayores residentes en resguardos y/o comunidades indígenas legalmente constituidas, a través de la subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional, mediante Resolución 00839 del 09 de marzo de 2015, acto administrativo en el que se estableció como cobertura 4.000 cupos.
2. Convocatoria para la asignación de cupos en la modalidad de subsidio económico indirecto Centros de Bienestar del Adulto Mayor y Centros Diurnos a través de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional, mediante resolución No 00840 del 09 de marzo de 2015, acto administrativo en el que se estableció como cobertura 1.000 cupos.

Los resultados de las dos convocatorias se detallan en la siguiente tabla:

**Tabla 59. Resultados de las convocatorias para asignación de cupos Programa Colombia Mayor**

Convocatoria	Resultados	Cupos asignados	Recursos asignados
1	Cupos asignados resguardos y comunidades indígenas no beneficiados del Programa Colombia Mayor	1.263	\$ 560.716.800
	Cupos asignados resguardos y comunidades indígenas beneficiados del Programa Colombia Mayor	2.737	\$ 1.276.056.800
2	Cupos asignados centros de Bienestar del Adulto Mayor y Centros Diurnos no beneficiados del Programa Colombia Mayor	261	\$ 138.699.600
	Cupos asignados centros de Bienestar del Adulto Mayor y Centros Diurnos beneficiados del Programa Colombia Mayor	173	\$ 83.260.800

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

A continuación se describen las características de la población beneficiaria del programa comparando en los años 2015 y junio de 2016 tomando como referente la composición étnica, género, nivel de Sisbén y sector de ubicación.

**Tabla 60. Composición porcentual por rango de edad de la población beneficiaria del Programa Colombia Mayor**

Rango de edad	Año 2015	Año 2016
Entre 50 y 60	4%	3%
Entre 61 y 70	36%	36%
Entre 71 y 80	40%	40%
Entre 81 y 90	17%	18%
Entre 91 y 100	3%	3%
Mayor de 100	0.11%	0.11%

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

Entre diciembre de 2015 y junio de 2016, se ve una disminución de la población en las franjas de entre 50 años y 60 años de edad, que representa el 1%; las franjas entre 61 años y 70 años; 71 a 80 años; 91 y 100 años y mayor que 100 no presentaron variación de un año a otro. En el rango de edad entre 81 y 90 años, se presentó un incremento del 1% de la población.

Analizando la composición poblacional por sector de ubicación en el año 2015, se contaba con un total de población rural de 19%, mientras que la población urbana era de 81%. Comparado con el año 2016 con corte a junio no se evidencia variación.

En cuanto a la población perteneciente al programa, la composición por género, para el 2015 la población femenina del programa constituía un 56%, y masculina un 44%, para el año 2016 con corte junio la participación de la población femenina es de 58% y la población masculina representa un 42%, evidenciando una variación del 2%.

Al analizar las cifras de composición de la población por niveles de sisbén, se identifica que actualmente el 4.29% de la población tiene listado censal, el 80.25% se encuentra categorizada en nivel I de sisbén, y el 15.46% pertenece al nivel 2 de sisbén Metodología III, el cual fue implementado desde el 2011.

El número de personas que se han beneficiado con los subsidios del Programa de Protección Social al Adulto Mayor desde el inicio del programa en diciembre del año 2003 hasta la última fecha de corte es conocido como máximas de coberturas. La máxima de cobertura hasta el 30 de junio de 2016 es 2.183.153. Del 01 de enero al 30 de junio de 2016 se entregaron 8.617.433 subsidios por un valor de \$544.199 millones de pesos; a continuación se detallan las cifras año 2015 y año 2016 corte junio, por departamento:

**Tabla 61. Máximas coberturas Programa Colombia Mayor**

Departamento	2015	30 junio 2016	Departamento	2015	30 junio 2016
Amazonas	2.121	2.149	Huila	70.684	72.077
Antioquia	352.087	356.934	La Guajira	27.721	28.036
Arauca	13.802	14.236	Magdalena	63.080	64.206
Atlántico	138.534	140.015	Meta	38.614	40.001
Bogotá D.C.	61.535	63.208	Nariño	111.435	113.305
Bolívar	108.304	110.451	Norte de Santander	76.335	77.779
Boyacá	88.834	90.748	Putumayo	20.007	20.402
Caldas	54.409	55.866	Quindío	28.770	29.462
Caquetá	22.860	23.409	Risaralda	39.818	40.794
Casanare	15.936	16.322	San Andres y Providencia	1.884	1.949
Cauca	92.620	94.351	Santander	103.891	106.337
Cesar	48.971	49.678	Sucre	58.844	60.129
Chocó	20.007	20.421	Tolima	102.289	104.747
Córdoba	99.362	101.129	Valle del Cauca	159.648	163.175
Cundinamarca	110.370	113.069	Vaupés	1.123	1.145
Guainía	1.949	1.955	Vichada	1.364	1.398
Guaviare	4.069	4.230	<b>Total General</b>	<b>2.141.427</b>	<b>2.183.153</b>

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013.

A diciembre de 2015, se habían cubierto a un total de 2.141.427 y a junio de 2016 el Gobierno Nacional ha cubierto a un total de 2.183.153 personas que se han beneficiado del programa, lo que implica un crecimiento de 41.726

### 2.4.2.2 Beneficios Económicos Periódicos –BEPS-

El Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País” al establecer la movilidad social como una estrategia encamina los esfuerzos para que las personas tengan las mismas oportunidades y puedan competir en igualdad de condiciones en cualquier ámbito, reduciendo así las inequidades que se van acumulando a lo largo de todo el ciclo de vida.

En desarrollo de la estrategia de movilidad social se ha definido en el sistema de seguridad social y como parte de mecanismo de prevención un esquema alternativo de protección social que considere las condiciones de trabajo de la población ocupada frente a temas tales como estacionalidad, contrato laboral flexible por períodos menores a un mes, temporalidad, etc.

Como quiera que éste mecanismo tiene por objeto promover el ahorro voluntario de manera independiente al Sistema General de Pensiones, los recursos que por concepto de aportes realice cada beneficiario del Servicio Social Complementario BEPS, junto con sus rendimientos se registrarán en cuentas individuales dentro del fondo común de BEPS, administrado por Colpensiones.

Es de resaltar que para que una persona acceda al Beneficio Económico Periódico, el cual consta de los recursos ahorrados, con sus rendimientos y los incentivos a que haya lugar, deberán haber cumplido 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres y con ello podrán recibir hasta su muerte una suma mensual, la cual no podrá ser superior al 85% del salario mínimo mensual legal vigente, o destinarlos para pagar total o parcialmente un inmueble de su propiedad.

Ahora bien existen dos grupos de personas a las cuales se dirige BEPS: 1) Las personas que cotizaron al Sistema General de Pensiones y no lograron pensionarse, pero tienen derecho a una indemnización sustitutiva o devolución de saldo y voluntariamente autorizan que los recursos que por cualquiera de los dos conceptos pasen a Beps como ahorro, a quienes se les reconoce una anualidad vitalicia, que es el pago de una suma de dinero periódica, por el resto de su vida, monto que depende de la suma de los recursos ahorrados, más rendimientos generados y el incentivo periódico del 20% que será otorgado por el Estado, la población a quienes se les ha reconocido anualidad vitalicia, corresponde a 1.074 personas con corte junio de 2016.

A continuación se relaciona el acumulado de BEPS otorgados por anualidad vitalicia por año y por género de la siguiente manera:

**Tabla 62. Acumulado de BEPS otorgados por anualidad vitalicia según género y año.**

Otorgados por Anualidad Vitalicia	Genero		Total
	Femenino	Masculino	
Año 2014	57	155	212
Año 2015	114	167	281
Año 2016	224	267	491
Acumulado 2014, 2015, mayo 2016	440	634	1.074

Fuente: Administradora Colombiana de Pensiones- COLPENSIONES

El segundo grupo, se dirige a las personas que no cuentan con ingresos suficientes, o que tengan ingresos ocasionales, o de menos de un salario mínimo, que trabajan en el sector informal de la economía, para que estas personas tengan la posibilidad de realizar un ahorro flexible en cuantía y periodicidad con el fin de



acceder a una protección económica en la vejez y reciban como incentivo del Estado, un reconocimiento del 20% respecto del ahorro realizado.

Los resultados al 31 de diciembre de 2015, se vincularon 193.411 personas de las cuales el 69% (133.929) corresponde a mujeres y el 31% (59.482) a hombres de esta manera se cumplió la meta prevista de personas vinculadas que era de 190.051, alcanzando el 102% de cumplimiento.

Con corte a junio de 2016 se han vinculado 346.183 personas de las cuales el 69% (237.464) corresponde a mujeres y el 31% (108.719) a hombres. El reto en materia de BEPS es fomentar la cultura del ahorro logrando que las personas vinculadas aumenten los niveles de ahorro y continuar con procesos de vinculación de la población objeto.

El mecanismo BEPS, creado por el Acto Legislativo 01 de 2005, ha tenido un desarrollo normativo que le ha permitido a Colpensiones, como entidad administradora, implementar el modelo operativo aprobado por la Superintendencia Financiera de Colombia y estabilizar la operación durante la vigencia 2015.

A continuación se presenta el modelo operativo autorizado para la entrada en operación, el cual se presenta en tres (3) etapas: (i) vinculación, (ii) ahorro y (iii) disfrute:

**Grafico 7 Etapas del mecanismo BEPS**



Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos. Colpensiones

**2.4.2.2.1 Vinculación.** Contando con el sistema de gestión BEPS en producción y gracias a un acuerdo interinstitucional con el Departamento Nacional de Planeación –DNP- Colpensiones cuenta con la base de datos completa de población clasificada en el SISBEN.

Los ciudadanos que resultan no viables también están identificados dentro del sistema, incluyendo la causal de no viabilidad, lo que permite entregarle al ciudadano una notificación específica y actualizada de su situación y algunas alternativas para atenderla.

De acuerdo con la información de la base de datos del SISBEN a abril de 2016 se puede establecer que 16.9 millones de ciudadanos son mayores de 18 años y están clasificados en los niveles I, II y III del SISBEN:

**Tabla 63. Población viable para vincular**

Área	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
Área 1:14 Principales ciudades	0.01 -41.90	41.91-43.63	43.64-57.21	
Área 2 Urbano	0.01 -41.90	41.91-43.63	43.64-56.32	
Área 3: Rural	0.01 -32.98	32.99-35.26	35.27-40.75	
<b>Población viable para vincular</b>	<b>13.536.078</b>	<b>567.509</b>	<b>2.956.779</b>	<b>17.060.366</b>
% por nivel del SISBEN	79%	3%	17%	
Afiliados a RPM (Colpensiones)*	1.803.503	96.633	595.175	2.495.311
% por nivel del SISBEN	72%	4%	24%	
Afiliados a RAIS (Fondos privados)*	4.323.889	196.950	1.204.749	5.725.588
% por nivel del SISBEN	76%	3%	21%	
Afiliados Sistema General de Pensiones	6.127.392	293.583	1.799.924	8.220.899
% por nivel del SISBEN	75%	4%	22%	

Fuente: Base Sisbén: Mayo 2016. Entregada por DNP 17/06/2016. Registros enviados: 22.999.514 (cédulas de ciudadanía). Corte SISBEN Resolución 4041 de 2014 Ministerio del Trabajo.

\* Afiliados RPM (Colpensiones): Cruce de SISBEN contra cálculo actuarial activos RPM de dic/2015 (fuente: Colpensiones)

\* Afiliados RAIS (Fondos Privados): Cruce de SISBEN contra cálculo actuarial activos RAIS de sep/2015 (fuente: Asofondos)

De ésta población 8.2 millones de personas están afiliadas al Sistema General de Pensiones: 2.4 millones al Régimen de Prima Media (30%) y 5.7 en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad. Las personas clasificadas en los niveles I, II y III del SISBEN no afiliadas al Sistema General de Pensiones son 8.839.467 (51,8%).

Para la vinculación y manejo de cuentas individuales, Colpensiones ha estructurado la operación con los siguientes componentes: Red Integral de Atención y Servicios BEPS, canales de atención complementarios a la Red (contact center, página web), Red de Recaudo, estrategias de divulgación y educación financiera, apoyado por servicios transversales de tecnología y soporte.

La red de servicios es el conjunto de normas, procesos, procedimientos, recursos físicos y tecnológicos, y personas que trabajando coordinadamente, permiten ofrecer a los ciudadanos los servicios de trámites, ahorro y disfrute del mecanismo de Beneficios Económicos Periódicos. Esta Red atiende los trámites de vinculación de ciudadanos, actualización y modificación de datos, solicitudes de destinación de recursos para recibir el Beneficio Económico Periódico y recepción, respuesta o escalamiento de PQRS. La atención de los ciudadanos para estos trámites se realiza en las oficinas y puntos.

La vinculación de ciudadanos se hace, adicionalmente, a través de los gestores itinerantes en eventos masivos o brigadas específicas. Ambas opciones se trabajan, fundamentalmente, con aliados estratégicos (el Instituto para la Economía Social IPES del Distrito Capital; el Departamento para la Prosperidad Social DPS y ANDELOTE) que proveen bases de datos para contacto de ciudadanos y convocatoria para las jornadas.

Al 30 de junio de 2016 se han vinculado 347.903 ciudadanos a nivel nacional. Esta cifra corresponde al 93% de la meta propuesta para el cierre de junio (371.042 vinculados)

**Tabla 64. Vinculados al programa BEPS al 30 de junio 2016**

Regional	Femenino	Masculino	Total	%	Meta Vinculación A Mayo 31	Cumplimiento Meta a Mayo 31
Antioquia	26.960	12.678	39.638	11%	49.612	79%
Bogotá	25.798	10.133	35.931	10%	48.707	73%
Caribe Norte	27.041	12.270	39.311	11%	51.190	75%
Caribe Sur	27.154	11.015	38.169	11%	44.711	84%
Centro	24.923	12.084	37.007	11%	34.296	107%
Eje cafetero	13.808	10.600	24.408	7%	19.450	125%
Occidente	43.907	19.966	63.873	18%	62.978	100%
Santanderes	26.320	11.618	37.938	11%	31.386	120%
Sur	21.591	10.037	31.628	9%	31.386	109%
<b>Total</b>	<b>237.502</b>	<b>110.401</b>	<b>347.903</b>	<b>100</b>	<b>371.042</b>	<b>93%</b>

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos. Colpensiones

La concentración de las vinculaciones se encuentra en el nivel Sisbén I con 276.636 vinculados (80%), el nivel Sisbén II tiene el 5% y el nivel Sisbén III el 16% con 54.675 vinculados.

**Tabla 65. Vinculados por regional de acuerdo con el nivel de SISBEN**

Regional	SISBEN I	SISBEN II	SISBEN III	Total
Antioquia	27.457	2.078	10.103	39.638
Bogotá	25.006	1.297	9.628	35.931
Caribe norte	34.681	1.056	3.574	39.311
Caribe sur	33.987	832	3.350	38.169
Centro	28.524	3.025	5.458	37.007
Eje cafetero	17.406	1.829	5.173	24.408
Occidente	50.993	3.487	9.393	63.873
Santanderes	32.462	1.479	3.997	37.938
Sur	26.120	1.509	3.999	31.628
<b>Total</b>	<b>276.636</b>	<b>16.592</b>	<b>54.675</b>	<b>347.903</b>

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos. Colpensiones

De acuerdo a los rangos de edad de los vinculados, 95.759 se encuentran en el rango entre 40-49 años (28%), 97.788 entre 50-59 años (28%), 62.560 entre 30-39 años (18%), 62.856 son mayores de 60 años (18%) y entre 18-29 años hay 28.940 (8%).

**2.4.2.2.2 Ahorro y Recaudo.** Para la recepción de ahorros, se utilizan las terminales de recaudo denominadas “Vía Baloto”. En la actualidad, esta Red dispone de 7.210 puntos de atención en 570 municipios para la recepción de ahorros de los vinculados al programa BEPS.

Al 30 de junio el mecanismo BEPS ha recibido ahorros por parte de 68.779 vinculados por valor de \$24.102 millones. Estos ahorros provienen de cuatro fuentes:

**Tabla 66. Detalle recaudo BEPS**

Canal de ahorro	Cabecera municipal		Centro poblado		Rural disperso		No Registra		Promedio
	Ahorradores	Valor	Ahorradores	Valor	Ahorradores	Valor	Ahorradores	Valor	
Red VIA Baloto	49.707	6.906	5.231	632	8.322	1.096	805	116	136.590
Aliados	236	105	163	70	1.218	443	28	12	383.450
Traslados RPM	3.655	11.654	391	1.390	456	1.257	52	143	3.171.728
Traslados de RAIS	19	250	2	20	1	7	-	-	12.555.880
<b>Total</b>	<b>52.783</b>	<b>18.915</b>	<b>5.651</b>	<b>2.112</b>	<b>9.478</b>	<b>2.804</b>	<b>867</b>	<b>271</b>	<b>350.422</b>

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos. Colpensiones

- El ahorro directo que hace el ciudadano en las terminales de la red contratada (Vía Baloto), en la cual a la fecha se han atendido 64.065 ciudadanos que han acumulado la cifra de \$78.750 millones en 293.169 transacciones.
- Los aportes que un aliado hace a los ciudadanos de su interés. En este caso tenemos los aportes de la Cooperativa de Caficultores de Aguadas, Cooperativa del Norte de Caldas y Cooperativa de los Andes que beneficiaron a 1.645 ciudadanos facilitando su vinculación y haciéndoles ahorros por \$630 millones
- Los recursos del Sistema General de Pensiones que son trasladados por los ciudadanos que no cumplen requisitos para pensión y que deciden beneficiarse de la anualidad vitalicia BEPS. De ellos se han recibido ahorros de 4.576 vinculados por \$14.721 millones.

De acuerdo con el recaudo realizado a través de vía Baloto, proporcional a la población total, los vinculados de Nivel SISBEN I, son lo que registran el mayor ahorro.

**Tabla 67. Relación de ahorradores de acuerdo a nivel de SISBEN**

Concepto	SISBEN I	SISBEN II	SISBEN II
Total ahorradores	48.876	3.254	11.935
Ahorro promedio	128.702	166.738	160.670
Transacción promedio	30.201	33.226	34.580
Valor máximo	940.000	940.000	940.000
Valor mínimo	5.000	5.000	5.000

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos. Colpensiones

Finalmente, se ha logrado que el 100% sea acreditado el mismo día de recepción de los recursos, garantizando altos estándares de calidad y seguridad en la información, persiguiendo calidad y oportunidad en el reconocimiento de los derechos de los ciudadanos.

**2.4.2.2.3 Otorgamiento.** La administración de incentivos es el proceso encargado de la validación de requisitos y entrega de los subsidios establecidos en la normatividad vigente para los vinculados y beneficiarios de BEPS.

La finalidad del mecanismo BEPS es entregar Anualidades Vitalicias BEPS a los ciudadanos que no logran cumplir requisitos para obtener una pensión. La anualidad vitalicia se calcula en montos mensuales

y se desembolsa al beneficiario en pagos bimestrales. En el desarrollo del proceso de Gestión de otorgamiento y entrega de beneficios, se han efectuado un total de 1.720 Destinaciones de Recursos BEPS al 30 de junio de 2016.

**Tabla 68. Relación de vinculaciones con otorgamiento**

Tipo de destinación	Hombres	Mujeres	Total
Anualidad vitalicia	634	440	1.074
Devolución de ahorros	325	321	646
<b>Vinculados con destinación</b>	<b>959</b>	<b>761</b>	<b>1.720</b>

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos. Colpensiones

En la siguiente tabla se muestra el valor de los otorgamientos correspondiente al cierre de junio de 2016 por tipo de destinación:

**Tabla 69. Valor de las Destinaciones**

Tipo de destinación	Total millones \$
Anualidad vitalicia	6.119
Devolución de ahorros	2.661
<b>Total</b>	<b>8.780</b>

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos. Colpensiones

El valor de la anualidad vitalicia promedio entregada es de \$88.904. El monto mínimo es \$30.388 más \$150.000 de Colombia Mayor y el monto máximo es de \$1.088.070.

En el año 2015, se evidencia una cifra de 18.751 vinculados ahorradores que cumplieron los requisitos para obtener el derecho a Microseguro, como se detalla en siguiente tabla:

**Tabla 70. Vinculados con derecho a Microseguro**

Rangos de ahorro Anual 2015	Valor asegurado vigencia 2016 por nivel de ahorro	Hombres 35%	Mujeres 65%	Cantidad de vinculados ahorradores 2015
30.000 – 149.999	1.500.000	3.548	7.178	10.726
150.000 – 299.999	2.250.000	1.396	2.875	4.271
300.000 – 449.999	3.750.000	619	966	1.585
450.000 - 599.999	5.250.000	138	324	462
600.000 – 885.000	7.425.000	925	782	1.707
<b>Total</b>		<b>6.626</b>	<b>12.125</b>	<b>18.751</b>

Fuente: Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos. Colpensiones

### 2.4.3 Operación de Colpensiones - Régimen de prima media (RPM)



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 (HCC) y de los diferentes entes de vigilancia y control. Lo anterior, llevó al levantamiento del “Estado de Cosas Inconstitucionales (ECI)” en el mes de febrero de 2016 declarado por la HCC a través del Auto 110 de 2013, un hecho histórico para el país, ya que esto significa que se superó la violación sistemática de los derechos de los ciudadanos que estaban pendientes de una respuesta sobre una prestación económica en el RPM.

Así las cosas, en el transcurso de los dos años y ocho meses que estuvo vigente la medida, Colpensiones ha demostrado que la falla estructural, engendrada por más de una década, se ha ido resolviendo en un tiempo muy corto para una situación tan difícil como la que se debía afrontar.

Lo anterior teniendo en cuenta, que luego de identificar el reconocimiento expreso de la existencia de fallas estructurales del RPM, fallas que se gestaron a lo largo de varias décadas y que afectaron el efectivo funcionamiento y administración del sistema de seguridad social de pensiones en el país, Colpensiones ha cumplido con la ejecución del Plan Acción para Corregir el Atraso Estructural del Régimen de Prima Media ya que el 15 de julio de 2014 se logró dar respuesta a 347.008 solicitudes que fueron entregadas por el ISS hoy liquidado (Represa-ISS) y que llevaban varios años en espera de una respuesta definitiva.

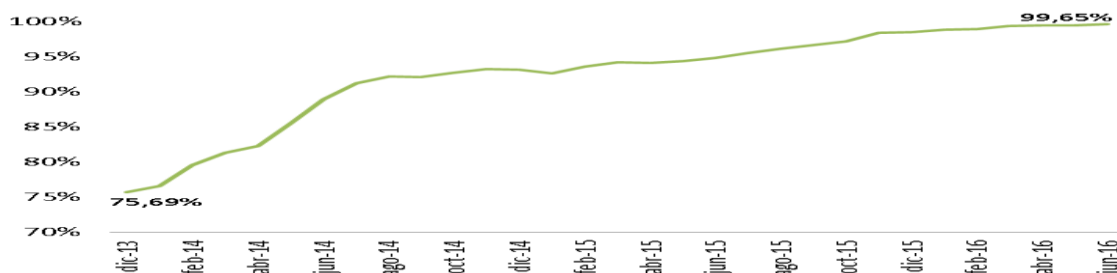
Teniendo en cuenta los dos grandes logros en la administración del RPM anteriormente expuestos, a continuación se presentan los avances acumulados en las solicitudes de prestaciones económicas, atención de corrección de historias laborales, cumplimiento de sentencias y tutelas al corte del 31 de mayo de 2016, así:

- **Solicitudes de prestaciones económicas**

Desde su entrada en operación en el año 2012 hasta junio de 2016, la entidad ha atendido un total de 1.536.951 solicitudes de prestaciones, de las cuales 347.008 (23%) corresponden a la represa entregada por el ISS y 1.189.943 (77%) al día a día de Colpensiones.

Lo anterior significa, como se muestra en la siguiente gráfica, un avance para el mes de junio del 99,65% en la decisión de solicitudes de prestaciones económicas con términos legales.

**Gráfica 8. Avance de Colpensiones en el reconocimiento de prestaciones con términos legales**



Fuente: Vicepresidencia de Planeación y Riesgos. Colpensiones

El anterior resultado muestra un avance continuo y sin retroceso desde que Colpensiones asumió el reto de poner al día el Régimen de Prima Media, pasando por la declaración de superación del Estado de Cosas Inconstitucionales (a través de la sentencia T-774 de 18 de diciembre 2015), y confirmando el

compromiso de la entidad para avanzar en el cumplimiento de las garantías de los ciudadanos que confían en la resolución dentro de los términos legales de sus solicitudes de prestaciones económicas.

○ **Atención de corrección de historias laborales**

La entidad en materia de corrección de historia laboral por Colpensiones, al cierre del 30 de junio de 2016, ha recibido un total de 2.524.866 solicitudes de corrección de historia laboral y se ha resuelto un total 2.524.866 solicitudes, quedando por resolver al corte del mes 88.087 solicitudes, lo cual muestra un avance acumulado del 97%.

En los datos reportados se consolida la totalidad de la gestión que se ha realizado en lo que respecta a la corrección de historia laboral desde el inicio de la operación hasta el 30 de junio de 2016. Es pertinente aclarar que allí se incluyen las 197.927 solicitudes de corrección de historia laboral no resueltas por el ISS, a las cuales se les dio cumplimiento en diciembre de 2013, así como la corrección de 223.239 historias laborales asociadas a los trámites de reconocimiento heredados del ISS, proceso que terminó en el mes de julio de 2014.

A continuación se 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, así:

**Tabla 71. Resumen general del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral Corte a junio de 2016**

	Recibidas	Resueltas	Pendientes	% de avance
Represa ISS	421.166	421.166	0	100%
Colpensiones	2.191.787	2.103.700	88.087	96%
<b>Total</b>	<b>2.612.953</b>	<b>2.524.866</b>	<b>88.087</b>	<b>97%</b>

Fuente: Segundo informe trimestral sentencia t-774-15 de la Honorable Corte Constitucional

○ **Cumplimiento de sentencias**

Del universo general de 142.986 sentencias a cargo de Colpensiones, se han alistado y entregado para cumplimiento un total de 131.540, es decir un 92% de los fallos identificados, de los cuales se han entregado a la Gerencia de Reconocimiento para que sean cumplidos 126.909 y se han cumplido 124.583, esto es el 98,4% del total de las recibidas por dicha gerencia; quedando pendientes de alistamiento 11.446 y de cumplimiento 2.326. Ahora bien, a 31 de mayo de 2015 de las 142.986 sentencias identificadas hasta abril de 2016, la entidad tiene 17.992 pendientes de incluir en nómina, es decir, existe un avance de 87,4% en el cumplimiento

○ **Cumplimiento de tutelas**

En cuanto a la atención de tutelas, los resultados han sido positivos en este trimestre pues se mantuvo la tendencia creciente en el nivel de atención y reducción de los casos pendientes. En efecto, de las 245.259



tutelas identificadas se han atendido 241.560 quedando pendientes de atención 3.699 de las cuales 540 no son materialmente posibles de cumplir y cuentan con una respuesta parcial. Los anteriores datos representan un nivel de atención del 99%



# DERECHOS FUNDAMENTALES

### 3. DERECHOS FUNDAMENTALES

#### 3.1 Erradicación del Trabajo infantil y peores formas.

Con el desarrollo de acciones en este tema, se materializa el cumplimiento de uno de los derechos fundamentales en el trabajo, cuyo referente normativo internacional, se encuentra en los convenios sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (número 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182); por tal razón, todas las acciones que se describen en éste acápite, están encaminadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil, y consecuente con ello a disminuir la participación de niños, niñas y adolescentes en el mercado laboral.

Las cifras sobre trabajo infantil en el país dan cuenta de importantes avances en los últimos años. Los datos recientemente revelados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) indican que la tasa de trabajo infantil se redujo al pasar del 13% en 2011 a 9,1 % en 2015.

**Tabla 72. Colombia. Tasa de Trabajo Infantil 2011 – 2015**

Año	Tasa	Número NNA Trabajando
2011	13%	1.465.000
2012	10,2%	1.160.000
2013	9,7%	1.091.000
2014	9,3%	1.039.000
2015	9,1%	1.018.000

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares – DANE

Igualmente, las estadísticas sobre trabajo infantil en Colombia sugieren que este fenómeno se registra tanto en el sector rural como en el sector urbano, y está fuertemente ligado a diferentes actividades económicas que absorben este tipo de mano de obra, como se aprecia en las siguientes tablas:

**Tabla 73. Colombia: Distribución Urbana y Rural del Trabajo Infantil 2011-2015**

Año	Urbano		Rural	
	Tasa	Número(miles)	Tasa	Número(miles)
2011	10,7%	873	19,1%	592
2012	7,7%	638	17%	522
2013	7,4%	599	15,8%	492
2014	7,1%	577	15,1%	462
2015	6,7%	548	15,6%	470

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares – DANE



**Tabla 74. Colombia. Sectores Económicos y Trabajo Infantil 2011-2015**

Sector Económico	2011	2012	2013	2014	2015
Comercio, hoteles y restaurantes	33.1%	31%	34.6%	38.2%	32,1%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	32.2%	35.6%	34.3%	34.0%	36,1%
Industria Manufacturera	16.1%	15.1%	11.4%	11.4%	12,7%
Servicios comunales, sociales y personales	8.5%	7.04%	7.7%	6.8%	8,3%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.8%	5.65%	5.6%	4.9%	5,6%
Otras ramas	3.9%	5.7%	6.1%	4.5%	5%

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares – DANE

Con este contexto general, el Ministerio del Trabajo, en articulación con entidades públicas y privadas ha liderado acciones para seguir reduciendo la incidencia del trabajo infantil en el país, teniendo como uno de sus objetivos principales alcanzar la meta trazada en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 -2018 “Todos Por un Nuevo País”, la cual fijó la tasa de trabajo infantil en un 7,9% para el año 2018.

### 3.1.1 Capacitación sobre el sistema de información SIRITI y metodología de levantamiento de línea de base.

Del 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016, se ha venido realizando un Plan de Asistencia Técnica, con cobertura en todo el territorio nacional, en forma virtual y presencial, cobijando alcaldías y gobernaciones de gran parte del país, alcanzando importantes logros, como la capacitación de 512 personas en 267 municipios; lo cual ha rendido frutos significativos, permitiendo que tanto alcaldías como gobernaciones y el apoyo de la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE y la Fundación Telefónica, con sus propios recursos identificaron y registraron en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI a 34.548 niños, niñas y adolescentes, con los siguientes tipos de vulnerabilidad, vigentes en la base de datos del SIRITI a junio 30 de 2016.

**Tabla 75. Niños Niñas y Adolescentes identificados y registrados en SIRITI del 1 de julio de 2015 al 31 de mayo de 2016**

Tipo de vulnerabilidad	Total general
OH (Oficios del hogar)	58
OK (Ninguna vulnerabilidad)	2.512
PETI ( Peores formas de trabajo infantil)	7.111
R (En riesgo)	22.412
TI (Trabajo infantil)	2.455
<b>Total general</b>	<b>34.548</b>

Fuente: Subdirección de Protección Laboral- Ministerio del Trabajo.

Durante el segundo semestre de 2015, 35 municipios de 9 departamentos reportaron al Ministerio del Trabajo un total de 5.344 niños, niñas y adolescentes con verificación de derechos y en 2012 dos departamentos y cuatro municipios reportan 219 NNA con verificación de derechos; trabajo realizado por los miembros de los Comités Interinstitucionales para la Erradicación de Trabajo Infantil - CIETIS municipales y comisarías de familia.

El 11 de Agosto de 2015 se hace entrega al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, de una base de datos, con 7.766 registros de niños, niñas y adolescentes, en condición de vulnerabilidad, para que

inicien los procesos de verificación de derechos y restablecimiento de los mismos, así mismo el 24 de febrero de 2016, se hace entrega de una base de datos con 31.096 registros con el mismo propósito.

### 3.1.2 Comité Interinstitucional para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador.

El Decreto 859 de 1995, creó en el orden nacional, el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, liderado y coordinado por el Ministerio del Trabajo; todas las decisiones y determinaciones sobre el tema, son analizadas y aprobadas desde este comité.

Así mismo, este Decreto estableció que a nivel departamental y municipal se deben crear instancias que lideren la prevención y erradicación del trabajo infantil, es así como a la fecha están funcionando los Comités Interinstitucionales para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador en los 32 departamentos del país. También están conformados y funcionando 684 Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador CIETIS a nivel municipal, de los cuales en el último año fue reportada la creación de 27.

Adicionalmente están funcionando en otros 87 municipios Mesas de Infancia y Adolescencia, en las cuales se trata el tema de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.

En la Tabla 76 se resume la conformación de los Comités Interinstitucionales para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, a nivel territorial y de otras instancias municipales donde igualmente se trata el tema.

**Tabla 76. Tipos de CIETI funcionando**

Tipo	Número
Nacional	1
Departamental	32
Municipales	684
Mesas de Infancia y adolescencia	87

Fuente: Subdirección de Protección Laboral - Ministerio del Trabajo

### 3.1.3 Avances para la construcción de la Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA.

Se registran dentro de los avances para la construcción de la Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA, y en el marco del Comité Nacional interinstitucional de prevención de ESCNNA de la ley 1336 de 2009, la realización de Fase Diagnóstica, por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar “ICBF”, a partir de la revisión y consolidación de documentos elaborados, por el mismo Instituto con apoyo de organismos internacionales; las conclusiones de un Simposio Integral para la Protección Integral de los Derechos de los Niños Niñas y Adolescentes en el Contexto de la actividad económica de Turismo; la Evaluación del Plan de Acción Nacional para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes menores de 18 años, elaborado por Unicef, y los Informes Estadísticos de Víctimas e Indiciados entre los años 2006 – 2014, suministrados por la Fiscalía General de la Nación y la Policía Nacional.

La fase inicial de elaboración del documento de Política Pública, fue liderado por el Ministerio del Trabajo con el acompañamiento de las entidades que conforman el Comité Nacional Interinstitucional: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF; Policía Nacional - Dirección de Protección Turismo; Fiscalía General de la Nación; Ministerio de Salud y Protección Social; Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; Fontur; Fundación Renacer; Sistema Nacional de Bienestar Familiar; Departamento Nacional de Planeación; Unicef y Red Papaz y concluyó con la elaboración del árbol de problemas y el árbol de objetivos, para arrojar finalmente los ejes ordenadores, materializados a través de unas líneas de acción.

Los ejes ordenadores son: Arquitectura institucional y gestión de la política pública; Calidad y cobertura de las atenciones; Promoción y prevención; Judicialización, Vigilancia y Control; Cooperación y Política Exterior; Participación y movilización social; Gestión de conocimiento; Seguimiento y evaluación de la política pública.

Se destacan como parte del proceso de Construcción de la Política Pública de ESCNNA, dentro de las acciones adelantadas, la consulta Territorial, realizada entre el 21 de octubre al 4 de diciembre del año 2015, para la Validación de la Política Pública de ESCNNA, con el propósito de identificar y analizar las estrategias de gestión existentes para el fortalecimiento de capacidades institucionales, aprendizajes, retos y proyecciones para la gestión e implementación de la Política Pública de ESCNNA, a partir de un ejercicio de balance y documentación de las acciones desarrolladas en el orden departamental, distrital y municipal. Los territorios focalizados donde se realizaron los encuentros consultivos son: Medellín, Santa Marta, Cartagena, Villavicencio, Pasto, San Andrés, Leticia, Pereira, Buenaventura y Cúcuta, durante los meses de octubre a diciembre de 2015, contando con la participación de 677 personas.

Así mismo se realizaron consultas virtuales, a las Regionales del ICBF y Centros Zonales, para validación de la Política Pública de ESCNNA en territorio, en los siguientes departamentos y municipios: Bolívar: Cartagena de Indias; Antioquia: Medellín; Risaralda: Pereira, Santa Rosa de Cabal; Vichada: Puerto Carreño; Cundinamarca: Facatativá, Girardot, Villeta, Gacheta, Villa de San Diego de Ubaté, La Mesa, Cáqueza, Pacho; Norte de Santander: Cúcuta; Cesar: Aguachica; Meta: Villavicencio; Valle del Cauca: Cali; Amazonas: Leticia.

Al interior del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación de la ESCNNA, que se realizó en la ciudad de Bogotá, en el mes de diciembre de 2015, se formalizó la presentación de los avances de la Construcción de la Política Pública, y los resultados de la consulta territorial de los lineamientos de la Política Pública.

### **3.1.4 Acciones para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil en Colombia.**

Es importante destacar las acciones realizadas para la formulación Política Pública de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador:

Con el propósito de cristalizar la formulación de la misma, se registran importantes avances en su construcción, para lo cual se realizaron cinco (5) mesas de formulación de la secretaria técnica (ICBF, OIT y Ministerio del Trabajo), en los meses de abril y mayo de 2016, para el desarrollo de la matriz de realizaciones, en la que se incluyen 44 derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, por grupos etarios. El concepto de realizaciones, se entiende referido a aquellas *“condiciones y estados que se materializan en la vida de cada niña o niño y que hacen posible su desarrollo integral”*, que se logran a través de un conjunto coherente e intencionado de acciones del Estado, de la sociedad y la familia, impulsadas en el marco de la Protección Integral. Son característicos de cada uno de los momentos del curso de vida (Lineamientos para

la inclusión de la Primera Infancia, la Infancia y la Adolescencia en los Planes Territoriales de Desarrollo, Documento preparado por el equipo técnico del Comité Ejecutivo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar: 2016).

Se destaca como un logro alcanzado, el cruce de los grupos etarios con las realizaciones, dado que se miran las particularidades existentes de acuerdo a la edad en cada grupo, debido a que los derechos para Niños, Niñas y Adolescentes son los mismos.

Otro elemento a destacar dentro de este proceso, es el desarrollo de la fase de articulación interinstitucional para la formulación de la Política Pública de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador.

Dentro del mismo propósito de la formulación de la citada política, destacamos la realización de once (11) mesas con el fin de realizar el mapeo de la oferta institucional con diferentes entidades gubernamentales, organizaciones y gremios, realizadas durante los meses de mayo y junio de 2016, en la ciudad de Bogotá con la participación del ICBF, OIT, Ministerio de Minas, Ministerio de Agricultura, FAO, SENA, Superintendencia de Subsidio familiar, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, DPS, Ministerio de Comercio, DNP, Centrales de Trabajadores, UNICEF, Fondo Acción, ANDI, Red Colombia contra el trabajo infantil, Universidad Externado, Universidad del Rosario, FENALCO, COLFECAR, FEDERACIÓN DE CAFETEROS.

Se resaltan como logros alcanzados, la canalización de parte de la oferta institucional que tiene un impacto directo o indirecto en materia de prevención y erradicación de Trabajo Infantil, que servirá de insumo para la consolidación de las líneas estratégicas de la Política Pública.

La Dirección de Riesgos Laborales suscribió con la Universidad Nacional de Colombia el Convenio Interadministrativo Número 290 de 2015, el cual tiene como objeto “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros entre el Ministerio del Trabajo y la Universidad Nacional de Colombia para realizar la propuesta de modificación de la Tabla de Clasificación de Actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales establecida actualmente mediante Decreto 1607 de 2002 y realizar la identificación de los posibles oficios que pueden ser permitidos para trabajo protegido a menores entre los 15 a 17 años en las actividades que priorice el Ministerio”. En virtud de este convenio, y debido a que el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) ha identificado en sus informes sobre trabajo infantil algunos sectores en riesgo en Colombia, se pretende evaluar desde el punto de vista de los Riesgos Laborales qué actividades podrían eventualmente realizar personas entre los 15 y los 17 años en los sectores del Café, Caña de Azúcar, Arroz y Algodón. En este sentido, es clave identificar qué actividades suponen riesgos y cuales, atendiendo la normatividad vigente, podrían desempeñar adolescentes en el rango de edad antes mencionado, lo cual a su vez constituye un insumo para actualizar la resolución del Ministerio del Trabajo sobre actividades peligrosas.

### **3.1.5 Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil.**

El Ministerio del Trabajo a través de sus Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales adelanta actividades tendientes al cumplimiento de lo establecido en la Ley 1098 de 2006, y en tal sentido tramita las solicitudes de trabajo de los menores, (niños, niñas y adolescentes) para el desarrollo de las

actividades permitidas para esta población. Las autorizaciones otorgadas a menores, adolescentes, niños y niñas, se pueden apreciar en las siguientes tablas:

**Tabla 77. Autorizaciones a adolescentes concedidas, negadas o revocadas**

Ley 1098 de 2006 - Infancia y Adolescencia	Hombre	Mujer
Número de autorizaciones concedidas	1325	1129
Número de autorizaciones negadas	158	55
Numero de autorizaciones revocadas	76	47
Número de visitas de verificación de condiciones de trabajo y la seguridad de adolescente trabajador	912	774

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. Ministerio del Trabajo

**Tabla 78. Autorizaciones a niños, niñas concedidas, negadas o revocadas**

Ley 1098 de 2006 - Infancia y Adolescencia	Niños	Niña
Número de autorizaciones concedidas en actividades Artísticas	99	115
Número de autorizaciones concedidas en actividades Culturales	2	0
Número de autorizaciones concedidas en actividades Recreativas	0	0
Número de autorizaciones concedidas en actividades Deportivas	10	0
Número de autorizaciones negadas	4	4
Numero de autorizaciones revocadas	5	0

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. Ministerio del Trabajo

Mediante resolución No 430 del 4 de febrero de 2014, se crea en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial el Grupo Interno de Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil con las funciones de:

- Conocer, iniciar, adelantar y culminar cualquiera de las actuaciones administrativas correspondientes a trabajo infantil, que por competencia general corresponda a los Directores y Coordinadores de Grupo de las Direcciones Territoriales y oficinas especiales e Inspecciones de trabajo y seguridad social, siempre que se le asigne tal conocimiento, en virtud del ejercicio del poder preferente, en los términos establecidos en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012 y su decreto reglamentario 034 de 2013.
- Adelantar las acciones y gestiones preventivas necesarias que permitan erradicar el trabajo infantil y sus peores formas para lo cual deberá articularse en todos los casos con la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.

Con la Resolución 1128 del 27 de marzo de 2015 se conforma el equipo de trabajo, que durante el segundo semestre de la vigencia 2015 desarrolló las siguientes actividades:

- Seguimiento a las visitas de verificación de los permisos otorgados a niños, niñas y adolescentes por las Direcciones Territoriales. En virtud del poder preferente, el grupo apoyó a la Dirección Territorial de Bogotá en descongestionar las visitas de verificación a los permisos de trabajo Autorizados de Niños., Niñas y Adolescentes NNA, según lo establece la Ley 1098 de 2006 -Código de Infancia y Adolescencia.
- Se realizaron 24 visitas de verificación a igual número de autorizaciones de Trabajo dadas por la Dirección Territorial Bogotá. Como resultado de esta actividad, se abre un proceso administrativo sancionatorio a una organización.



- Por poder preferente se inició averiguación preliminar a dos (2) denuncias presentadas por posible vulneración de derechos en el ámbito laboral a NNA. Resultado del análisis se archivó de la queja y se notificó de esta decisión a los interesados.
- Se realizó análisis y consolidación de la información de Trabajo Infantil Población de Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) de las Direcciones Territoriales. Las variables consolidadas fueron: número de las autorizaciones otorgadas a los NNA periodicidad mensual, número de autorizaciones revocados periodicidad mensual, número de autorizaciones negadas periodicidad mensual, número de visitas de verificación de las condiciones de trabajo de NNA.
- Se realizó seguimiento al plan de visitas técnicas de prevención en sectores críticos de trabajo infantil focalizados por la Dirección de Derechos Fundamentales (en donde hay mayor vulnerabilidad). Se efectuaron trece (13) visitas técnicas en las Direcciones Territoriales del Guaviare, Arauca, Antioquia, Casanare, Norte de Santander, Santander, Córdoba, Caldas, Boyacá, Sucre, Quindío, Meta, Huila.
- Consolidación del reporte mensual de alertas tempranas remitido por las Direcciones Territoriales para la Dirección de Derechos Fundamentales con destino al ICBF de NNA identificados en trabajo infantil o en riesgo en zonas críticas.
- Elaboración de un informe de diagnóstico y de recomendaciones de los sectores críticos en trabajo infantil, con base en los informes presentados por las Direcciones Territoriales.
  - Se diseñó Boletín de noticias: el boletín interno con noticias de interés sobre el tema a nivel Nacional e Internacional, se difunde todos los lunes de cada semana y se recopilan noticias relevantes y de interés que se hallan en la semana anterior a su emisión. A la fecha van 26 Boletines socializados desde el 11 de Mayo del 2015.
  - Se realizó estudio de Trabajo Infantil en Colombia y Análisis Estadísticos del comportamiento del Trabajo Infantil y estudio de estadísticas de trabajo infantil en Colombia y en el mundo.
  - Análisis de los Convenios suscritos con Colombia.
  - Ensayo de trabajo decente, con énfasis en trabajo infantil.
  - Documento con enfoque diferencial y de género en América Latina en trabajo infantil.
  - Documento análisis de Colombia Joven.
  - Documento de prevención en trabajo infantil.
  - Avance de documento de investigación de modelos jurídicos de inspección y protección a NNA.

En el transcurso del primer trimestre de 2016, conforme a lo establecido en el Plan de Acción 2016 de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial – Grupo Interno de Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil, ha desarrollado las siguientes actividades:

- Seguimiento a las autorizaciones de trabajo de NNA otorgadas por las Territoriales.
- Seguimiento a las visitas de verificación de los permisos otorgados a niños, niñas y adolescentes por las Direcciones Territoriales. En virtud del poder preferente, el grupo apoyó a la Dirección Territorial de Bogotá en descongestionar las visitas de verificación a los permisos de trabajo Autorizados de Niños., Niñas y Adolescentes NNA, según lo establece la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia)

- Se realizó 53 visitas de verificación a igual número de autorizaciones de Trabajo dadas por la Dirección Territorial Bogotá. Como resultado de esta actividad, se abren 4 procesos administrativo sancionatorio a igual número de empresas.
- A partir del 11 de Abril 2016, se inició el asesoramiento a las Direcciones Territoriales con el fin de realizar seguimiento a las estadísticas de las Autorizaciones para trabajar de los NNA, así como a las actividades que deben ejecutar las Direcciones Territoriales.

### **3.1.6 Alianzas público privadas para la erradicación del trabajo infantil.**

Las Alianzas Público Privadas se fortalecen como una positiva practica orientada a la prevención y erradicación del trabajo infantil en Colombia, pues, a más de constituir la articulación de esfuerzos con el sector privado, son motivo de reflexión de aquellos actores con potencial de implementar iniciativas que redundan en acciones firmes para prevenir y erradicar el trabajo infantil en Colombia. Cabe destacar que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ha consolidado un contexto en el que cada vez son más las empresas que buscan una mayor implicación en las iniciativas sociales que desde años vienen apoyando, posicionando las Alianzas Público Privadas como un instrumento importante a través del cual se canaliza una implicación activa del sector privado en la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Desde diciembre de 2014, se conformó la Red Colombia contra el trabajo infantil, junto con Telefónica - Movistar y el apoyo de Pacto Global Colombia ANDI y OIT. A la fecha cuenta con 34 empresas y 10 aliados estratégicos.

En la Red Colombia durante los meses de marzo y abril se elaboró una propuesta para desarrollar una cátedra para proveedores en materia de prevención y erradicación de trabajo infantil la cual será dictada por los aliados estratégicos de la Red: Pacto Global, OIT, ANDI, Instituto Colombiano de Bienestar Infantil, Creo, Fundación del Área Andina, Global Humanitaria, Fundación Alianza por la Niñez, Trust Consultores, Fenalco, Secretaria de Integración Social, Secretaría Distrital de Educación, Fundación los Libertadores.

Con la Federación Nacional de Comerciantes FENALCO, se celebró el Convenio No. 275 de 2015, para prevenir y erradicar el trabajo infantil, mediante actividades de sensibilización en el sector comercio (sensibilización a tenderos).

En el marco del mismo, se adelantaron jornadas de sensibilización en prevención y erradicación de trabajo infantil en 39.000 establecimientos de comercio mipymes y se realizaron jornadas de formación sobre prevención y erradicación del trabajo infantil, que cobijaron a 4.450 actores empresariales mipymes, a estos últimos con la visión de que se conviertan en multiplicadores del programa.

Se registra como logro importante de éste convenio, la disminución de la participación del trabajo infantil en el sector comercio.

Se suscribió Memorando de Entendimiento con la Federación Nacional de Cafeteros –Número 179 del 9 de marzo de 2016, para la prevención del trabajo infantil en el marco de la ley y del principio de corresponsabilidad, y la promoción del respeto de los derechos de los niños, niñas y los (as) adolescentes en la agricultura del café. También se suscribió Memorando de Entendimiento de Federación Colombiana

de Transportadores de Carga COLFECAR – Número 199 del 14 de abril de 2016, para prevenir y erradicar el trabajo infantil en el marco del principio de corresponsabilidad y la ESCNNA en el sector transporte.

Otra actividad realizada es el Convenio de Asociación de Cultivadores de caña de Azúcar de Colombia ASOCAÑA – ICBF- MINTRABAJO, el cual se encuentra en estudio en la oficina jurídica del ICBF. De igual forma se encuentra en trámite, la celebración de un convenio con FECOLJUEGOS – cuyo propósito es prevenir y erradicar el trabajo infantil en el sector de juegos de suerte y azar, especialmente en establecimientos comerciales en donde se ubican máquinas tragamonedas está en estudio en la oficina de FECOLJUEGOS.

La Dirección de Derechos Fundamentales lideró la presentación y el trámite de instrumentos de política pública local en materia de Trabajo Decente. En este sentido, se logró la aprobación y sanción de 10 Ordenanzas Departamentales y 9 Acuerdos Municipales en cinco departamentos, y el Decreto No. 380 en la ciudad de Bogotá, mediante los cuales entidades territoriales adoptan la “Política Pública de Trabajo Decente”. En dichas Ordenanzas y Acuerdos, se ha incluido como pilar fundamental del Trabajo Decente, las políticas y acciones de prevención y erradicación del Trabajo Infantil y sus peores formas, en concordancia con las políticas del gobierno nacional en la materia. Ver tabla 79

**Tabla 79. Decretos, Ordenanzas y Acuerdos de política de trabajo decente expedidos.**

Departamento	N° Decreto, Ordenanza o Acuerdo
Bogotá D.C.	Decreto N° 380 del 28 de septiembre de 2015.
Caldas	Ordenanza 774 del 15 de diciembre de 2015
Cundinamarca	Ordenanza No. 0274 de 2015
Huila	Ordenanza No. 0058 del 10 de Noviembre de 2015
Risaralda	Ordenanza No 012 de 2015
Huila	Acuerdo No. 0058 del 10 de Noviembre de 2015
Risaralda	Acuerdo No 012 de 2015
Antioquia	Acuerdo Municipal de Medellín No. 064 de 2013 - Reglamentado por el Decreto No. 1251 de 2015

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. Ministerio del Trabajo

### 3.2 Sistema de Inspección Vigilancia y Control

Uno de los objetivos primordiales del Ministerio es que los colombianos tengan empleos de calidad, con derechos a la protección social y una construcción de acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera; en este sentido, la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial DIVCGT, 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.

La DIVCGT, dentro de cumplimiento de sus funciones principales desarrolla varias estrategias para verificar el cumplimiento de la normativa laboral y generar entre los diferentes actores una cultura de cumplimiento de las diferentes normas que afectan las relaciones laborales; para ello genera diversos mecanismos de control y seguimiento al proceso de IVC, elaborando directrices dirigidas a los servidores

del nivel territorial; proporcionando retroalimentación constante a la utilización de las herramientas de control utilizadas por los Directores Territoriales para el monitoreo y evaluación del cumplimiento de los requisitos de las actuaciones administrativas en especial aquellas que han mostrado una débil unificación de criterios de aplicación y adelantando un plan de intervención especial para la formalización y la protección de los derechos laborales en los sectores focalizados de la economía, con énfasis en Palmicultor, Portuario, Floricultor, Minero y Sector Público entre otros.

Igualmente, el Ministerio del Trabajo a través de la DIVCGT, desarrolla una política de inspección, vigilancia y control, orientada a generar el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno y decente en el país; adelanta la revisión y actualización del marco normativo de prevención, inspección, vigilancia y control del trabajo de manera que se ajuste a las condiciones actuales del país y desarrolla el enfoque de inspección preventivo, con énfasis en el sector rural y sectores críticos como el minero, hidrocarburos y puertos.

La DIVCGT, con el fin de aumentar la formalización laboral y la calidad del empleo a través de las 154 Inspecciones de Trabajo en las 35 sedes territoriales, 32 Direcciones Territoriales, una en cada departamento del país; 1 Dirección Territorial en Bogotá D.C. y 2 Oficinas Especiales, una en Barrancabermeja y la otra en Urabá – Apartadó ubicadas estratégicamente en todo el territorio Nacional adelanta y promueve las ventajas de la formalización entre la población trabajadora emitiendo directrices sobre la tercerización laboral y sobre la vigilancia y control al cumplimiento de la normativa laboral en especial en los procesos de tercerización, artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.

La estructura al interior de cada Territorial está determinada por lo establecido en la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012, modificada por la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, por medio de la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo.

Ampliación de la planta de Inspectores de Trabajo: Decreto 1228 del 15 de abril de 2011, creación de 100 cargos nuevos en 2011, Decreto 1732 del 16 de agosto de 2012, creación de 100 cargos más en el año 2012; Decreto 2112 del 27 de septiembre de 2013 creación de 140 para el año 2103 y 140 cargos más en el año 2014 para un total de 904 cargos creados para Inspectores de Trabajo y Seguridad Social; con fecha de corte al 30 de abril de 2016 hay 830 Inspectores activos en todo el Ministerio.

### **3.2.1 Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados.**

La Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial DIVCGT, ha desarrollado importante gestión en varios de los sectores de la economía colombiana, desarrollando reuniones de alto nivel con el Ministro de Trabajo y empresarios de los sectores, capacitación de funcionarios del Ministerio y empresas operadoras, como trabajadores del sector Palmicultor (310 trabajadores), construcción de modelos de formalización propios de las actividades de los sectores, mesas de concertación con las centrales sindicales con apoyo de la OIT, sanciones impuestas, firma de acuerdos de concertación, firma de la primera convención colectiva Unión Portuaria y la Sociedad Portuaria (Atlántico). Estas acciones se han llevado a cabo en los siguientes sectores:

- Sector Portuario (Buenaventura, Turbo, Bolívar, Atlántico)
- Sector Palmero (Meta, Santander, César)

- Sectores Minero y Petrolero
- Sector Floricultor
- Sector Azucarero (Valle, Cauca)

### 3.2.2 Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales

Mediante Resolución 382, del 20 de febrero de 2013, el Ministerio del Trabajo creó el Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, conformó y puso en funcionamiento ésta Unidad integrada por Inspectores de Trabajo de diferentes profesiones; dichos funcionarios para el desarrollo eficaz y oportuno de sus funciones, participan en constantes actualizaciones relacionadas con los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, tales como Intermediación Laboral, conductas atentatorias contra la libertad sindical, prevención y protección de riesgos laborales en el marco de la seguridad social y formación de competencia en teletrabajo.

Con la expedición de la Ley 1562 de 2012 y su Decreto reglamentario 034 de 2013, hoy Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, 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 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 por la Unidad de Investigaciones Especiales adscrita al nivel central.

Esta Unidad interviene en los eventos en que resulte procedente el ejercicio del poder preferente con sujeción a los criterios establecidos en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y las demás que el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo ordene. Así las cosas, en la actualidad la Unidad adelanta las que a continuación se describen:

**Tabla 80. Querellas a las cuales se les ha dado trámite**

Temas	Nº querellas
Uso indebido de pactos colectivos	27
Tercerización y/o intermediación ilegal	42
Incumplimiento a normas de derecho laboral individual	19
Incumplimiento a normas de derecho laboral colectivo	18
Incumplimiento al régimen de trabajo asociado	1
<b>Total</b>	<b>107</b>

Fuente: Unidad de Investigaciones Especiales

- Trámites. Se están adelantando 40 trámites de los cuales, 37 son autorizaciones de despido de trabajadores en estado de discapacidad presentados por Manufacturas Patel S.A, en Liquidación y CBI Colombia y 3 hacen parte de la vigilancia que se realiza a los expedientes en las inspecciones de trabajo de Zipaquirá y Facatativá de la Dirección Territorial de Cundinamarca, Dirección Territorial de Bolívar y Dirección Territorial de Tolima.
- Seguimiento a Acuerdos de Formalización. De acuerdo con la Ley 1610 de 2013, Capítulo II, define los acuerdos de formalización laboral, objetivos, condiciones y efectos esta Unidad de Investigaciones Especiales, y



buscando formalizar, mediante la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, la vinculación de manera directa de un total de 5.876 trabajadores en once (11) acuerdos.

- Sanciones. En desarrollo de las actuaciones administrativas que adelantan los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, de la Unidad, para el 2015 fueron impuestas 13 sanciones, por un valor cercano a los 18.800 salarios mínimos para el mencionado año, como se aprecia en la siguiente tabla:

**Tabla 81. Sanciones impuestas**

Sector	Valor \$
Sección b explotación de minas y canteras	3.696.000.000
Sección c industrias manufactureras	25.774.000
Sección e distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	644.350.000
Sección g comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	25.774.000
Sección j información y comunicaciones	644.350.000
Sección n actividades de servicios administrativos y de apoyo	3.543.925.000
Sección q actividades de atención de la salud Humana y de asistencia social	3.579.367.750

Fuente: Unidad de Investigaciones Especiales

En lo corrido del 2016, la unidad ha expedido resoluciones de sanción que ascienden a tres mil doscientos setenta y ocho millones trescientos cincuenta y tres mil setecientos pesos (\$3.278.353.700.00).

**Tabla 82. Valor de las sanciones impuestas**

Sancionado	Motivo	Fecha	Valor
Estrategias y Minas S.A.	Por despido, cierre o suspensión no autorizado	31/03/2016	1.723.635.000
Abocol	Por atentar contra el derecho de asociación sindical	14/01/2016	34.472.700
Cervecería del Valle	Por atentar contra el derecho de asociación sindical	14/01/2016	34.472.700
Comercial Nutresa	Por atentar contra el derecho de asociación sindical	14/01/2016	68.945.400
Textiles Konkord - Gold RH	Por no pago de jornada laboral	17/02/2016	82.734.480
Consorcio Constructor Ruta del Sol - CONSO	Por atentar contra el derecho de asociación sindical	27/05/2016	1.334.093.490

Fuente: Unidad de Investigaciones Especiales

### 3.2.3 Descongestión administrativa

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 y los compromisos internacionales en materia laboral los cuales incluyen las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), compromisos del Plan de Acción Laboral y compromisos para el ingreso de Colombia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el tema del cumplimiento de normas laborales, se definió en el año 2012 que era necesario implementar una estrategia de descongestión administrativa que permitiera evacuar los

expedientes represados en las Direcciones Territoriales y así dar cumplimiento a las recomendaciones y exigencias del Gobierno y de los organismos internacionales.

Para ello, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial en conjunto con la Subdirección de Inspección y la Subdirección de Gestión Territorial realizaron un diagnóstico en las diferentes Direcciones Territoriales y en las Oficinas Especiales del Trabajo para conocer el estado de los expedientes y así hacer diseñar y ejecutar un plan encaminado a descongestionar estos despachos administrativos. En dicho plan se establecieron las siguientes líneas de acción: (1) Optimización de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos en materia laboral; (2) Impulso de las investigaciones administrativas que se encuentran en trámite; y, (3) Cualificación de los sistemas de atención al ciudadano para garantizar su oportunidad y eficacia.

A continuación se detallan las tres líneas de acción definidas, sus resultados y los retos para el año 2016.

Con base en la Resolución No. 00002627 del 9 de noviembre de 2012, se establecieron medidas de carácter administrativo tendientes a solucionar las causas de la congestión administrativa que presenta en las Direcciones Territoriales y las Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las que, en ejercicio de sus competencias, desarrollan actualmente o llegaren a desarrollar dichas dependencias.

Para lo anterior, a partir del diagnóstico realizado por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, en las diferentes Direcciones Territoriales y en las Oficinas Especiales del Trabajo y en aras de descongestionar estos despachos administrativos, se establecieron las siguientes líneas de acción: (1) Optimización de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos en materia laboral; (2) Impulso de las investigaciones administrativas que se encuentran en trámite; y, (3) Cualificación de los sistemas de atención al ciudadano para garantizar su oportunidad y eficacia.

Frente a la primera línea de acción, el numeral 3 del artículo 3° de la Ley 1610 de 2013 prevé que “corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal”. Esta consideración permite afirmar que la conciliación puede ser benéfica en muchos aspectos:

- Pone fin a las controversias a través de un medio amigable ante autoridad competente.
- Una buena conciliación supera las diferencias de los intervinientes.
- Una conciliación equitativa en favor de los intereses de ambas partes evita futuras controversias.
- La conciliación con medios adecuados podría facilitar un acercamiento.
- A través de la conciliación se cumpliría con uno de los fines del estado, consistente en proteger a las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes y creencias, al igual que los demás principios y derechos y, asegura el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y los particulares, artículo 2° de la C.P.

En lo relacionado con la segunda línea de acción, es decir, el impulso de las investigaciones administrativas que se encuentran en trámite, se definió que las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, agilizaran las investigaciones administrativas que se encontraban pendientes de resolver a la fecha de expedición de la precitada Resolución.

Para reforzar las actividades de descongestión administrativa, mediante Resolución No.3872 del 25 de septiembre de 2015, se creó de manera temporal el Grupo Interno de Trabajo de descongestión Administrativa en la Dirección Territorial de Cundinamarca hasta el 31 de diciembre de 2015, plazo que se extendió hasta el 31 de marzo de 2016. Las funciones principales de dicho grupo son las mismas del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control y de Resolución de Conflictos – Conciliación de la Dirección Territorial de Cundinamarca, establecidas en el artículo 3 de la Resolución 2143 de 2014 o de cualquiera que la modifique adicione o sustituya, exclusivamente frente a los expedientes que sean objeto del proceso de descongestión administrativa, identificados previamente por la Subdirección de Inspección y la Subdirección de Gestión Territorial en conjunto con la Dirección Territorial de Cundinamarca.

Para la tercera línea de acción, es decir, la cualificación de los sistemas de atención al ciudadano para garantizar su oportunidad y eficacia, el Ministerio del Trabajo actualmente cuenta con la herramienta “COLABORA” y un Grupo de personas que apoyan la labor de atención al ciudadano y trámites, con el fin de permitir la prestación del servicio con oportunidad. Para ello se cuenta con una línea nacional (\*120) con la cual se realiza la gestión de verificar la clase de servicio que se requiere, dando respuesta de inmediato o si es necesario se asigna la cita con la Dirección Territorial competente, a quienes diariamente se les envía por parte del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites el listado de usuarios y hora de atención para que en la Territorial se programen las personas que prestarán dicha atención en el siguiente día.

Las Direcciones Territoriales vienen desarrollando actividades y evaluando de acuerdo a las situaciones de congestión que se presentan en cada una de ellas, con el fin de mejorar el servicio y atender a todos los usuarios que lo requieren. Así mismo, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial ha publicado procedimientos con términos con los cuales se pretende que además que exista armonización en los actos administrativos que se generen también haya oportunidad y calidad en el servicio que se presta a los usuarios.

Actualmente se encuentran en proceso los planes de mejoramiento de cada una de las Direcciones Territoriales con las cuales se pretende evacuar a más tardar el 31 de diciembre de 2016, las actuaciones que vienen de años anteriores.

Como resultados de la gestión de descongestión administrativa, se encuentra lo siguiente:

- 7.646 averiguaciones preliminares de los años 2012, 2013 y 2014, tramitadas en el marco del plan de descongestión, correspondiente al 48% del total de las mismas (con corte a 31 de diciembre de 2015).
- 2.158 investigaciones de los años 2012, 2013 y 2014, con decisión de primera instancia en el marco del plan de descongestión, correspondiente al 64.11% del total de las mismas (con corte a 31 de diciembre de 2015).
- Se evacuó el 100% (450) de las averiguaciones preliminares asignadas al Grupo Interno de Descongestión Administrativa en la Dirección Territorial de Cundinamarca.

#### ○ **Tribunales de Arbitramento**

Con el fin de dar cumplimiento a los compromisos de carácter nacional e internacional en materia laboral en el tema del cumplimiento de normas laborales, se definió que era necesario la creación de un grupo interno de trabajo en la Subdirección de Inspección que permitiera dar mayor celeridad a la gestión de los tribunales de arbitramento, los derechos de petición y demás solicitudes.

A partir del mes de octubre de 2014, el Grupo Interno de Relaciones Laborales de la Subdirección de Inspección, adelanta las gestiones de: proyectar los actos administrativos de su competencia, adelantar los trámites necesarios para todo lo relacionado con los tribunales de arbitramento, adelantar las acciones relacionadas con la cancelación del registro sindical, apoyar en el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión, responder los derechos de petición y demás solicitudes que se radiquen en la Subdirección de Inspección.

A continuación se detallan las actividades, resultados de la gestión del grupo en mención la cual está dividida en dos grandes grupos: Tribunales de arbitramento y Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias

El trámite de la convocatoria de los Tribunales de Arbitramento Obligatorio, es competencia de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, de conformidad con la Resolución número 04561 del 16 de Octubre de 2014, la cual le otorga, entre otras, las siguientes funciones:

- Adelantar y proyectar los actos administrativos conducentes para la convocatoria de los Tribunales de Arbitramento Obligatorio, tales como: (i) convocatoria, (ii) recurso de reposición, (iii) integración y (iv) pago de honorarios a los árbitros.
- Efectuar las demás actuaciones necesarias dentro del procedimiento de la convocatoria de los Tribunales de Arbitramento Obligatorio.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe destacar, que dentro el período comprendido entre Septiembre de 2015 y Marzo de 2016, el Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo realizó las siguientes gestiones:

**Tabla 83. Gestión realizada en el período septiembre 2015 y marzo 2016**

Actividad	Año 2015	Año 2016 (*)	Total
Tribunales Convocados	106	31	137
Tribunales No Convocados	3	3	6
Tribunales Integrados	248	115	363
Recursos de Reposición	76	21	97
Desistimiento	3	10	13
Pago de Honorario	67		67

Fuente: Subdirección de Inspección

- Aunado a lo anterior, este Ministerio profirió el Decreto 017 del 8 de Enero de 2016, el cual tiene como finalidad agilizar, hacer efectivo y eficaz el procedimiento de la convocatoria e integración de los Tribunales de Arbitramento.
- Bajo esta nueva normatividad se encuentran en proceso de convocatoria 60 solicitudes.
- Actualmente, en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales, están activos 433 Tribunales de Arbitramento, los cuales se encuentran en las siguientes etapas procesales:

**Tabla 84. Etapas procesales de los tribunales de arbitramento**

Etapa procesal	Número de tribunales
Solicitud de convocatoria procedimiento anterior	5
Solicitud de convocatoria Decreto 017 de 2016	60
Notificaciones, posesiones y designaciones de arbitro	122
En Oficina Jurídica para resolver recurso de apelación	17
Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales	81
En espera de Laudo	68
En recurso de anulación en la Corte Suprema de Justicia	46
Pago de honorarios	34

Fuente: Subdirección de Inspección

Cabe aclarar que la etapa procesal de los Tribunales de Arbitramento Obligatorio es dinámica lo que significa que constantemente cambia conforme a las diferentes actuaciones realizadas por las partes jurídicamente interesadas, o las dependencias a cargo de cada trámite.

### 3.2.4 Política de daño antijurídico

En el tema del cumplimiento de normas laborales, el Ministerio del Trabajo determinó en el año 2015 que era necesario implementar una política de daño antijurídico en lo relacionado con el procedimiento administrativo sancionatorio, para dar cumplimiento a las recomendaciones y exigencias del Gobierno y de los organismos internacionales y así controlar las causas que generan demandas contra el Ministerio, relacionadas con las fallas en la ejecución.

Para ello, la Subdirección de Inspección en cumplimiento de lo definido en la política, la cual estableció que en un plazo que vence el 31 de julio de 2016 deberían desarrollarse actividades estratégicas para mitigar o prevenir las causas de los siguientes tres ejes problemáticos: Deficiencia en la argumentación para la dosimetría en las sanciones, Falencia en materia de notificación de actos administrativos y Expedición de actos administrativos sin competencia, adelantó actividades de capacitación y revisión de actos administrativos y mediante la Resolución No.2168 del 16 de junio de 2015, el Ministerio del Trabajo adopta la Política de Prevención del Daño Antijurídico en lo relacionado con el procedimiento administrativo sancionatorio adelantado al interior de la Entidad, dirigida a: *“solucionar, mitigar y controlar las causas que generen demandas contra el Ministerio, relacionadas con las fallas en la ejecución de las diferentes etapas del procedimiento administrativo sancionatorio”* ( )

En concordancia con el objetivo general antes señalado adicionalmente se sugiere que en la estructuración de la política de prevención se tomen en consideración los siguientes aspectos:

- Las acciones específicas deben aplicarse a nivel nacional, con prioridad en las Direcciones Territoriales señaladas en el estudio presentado por la Secretaría del Comité de Conciliación, teniendo en cuenta que es en estas Direcciones Territoriales donde con mayor frecuencia se están presentando las deficiencias que dan lugar a las reclamaciones.



- Los destinatarios directos de las medidas deben ser los funcionarios que según sus competencias adelanten procesos y procedimientos que finalizan en actos administrativos de sanción, es decir que debe dirigirse fundamentalmente a los Inspectores de Trabajo, Coordinadores y Directores Territoriales, así como a cualquiera que ejerza una segunda instancia frente a las decisiones de los anteriormente relacionados, siendo fundamental la aplicación de las medidas preventivas que integren la política.
- La eficacia de las estrategias de política preventiva que se implemente debe ser objeto de seguimiento y medición, labores que para el caso de la Entidad podrán estar a cargo de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, a partir de indicadores concisos.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se estableció que en un plazo que vence el 31 de julio de 2016 deberían desarrollarse actividades estratégicas para mitigar o prevenir las causas de los siguientes tres ejes problemáticos:

- Deficiencia en la argumentación para la dosimetría en las sanciones.
- Falencia en materia de notificación de actos administrativos.
- Expedición de actos administrativos sin competencia.

### **3.2.5 Sistema de información de IVC.**

Este proyecto surge en el marco de el Plan de Acción Laboral Obama-Santos, en éste se estableció como uno de los objetivos principales el fortalecimiento de la capacidad institucional del Ministerio del Trabajo, en particular de los servicios que presta la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, es así como mediante Acuerdo de Cooperación Técnica No. IL-22627-11-75-K celebrado entre el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y la OIT, el cual se desarrollará durante el período comprendido entre el 31 de diciembre de 2011 y el 30 de diciembre de 2016, se creó el Proyecto de Cooperación Técnica “Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia”, COL/11/04/USA, el cual tiene como uno de sus objetivos “Fortalecer la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo, sobre todo la inspección del trabajo, la aplicación efectiva de las leyes laborales colombianas y garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en relación a la libertad de asociación y negociación colectiva, de conformidad con las Normas Internacionales del Trabajo”. Y en el marco de dicho objetivo se plantearon, entre otras, las siguientes actividades:

- Actividad 1.1.1: Diseñar un sistema informático para el registro y análisis de datos sobre inspección del trabajo, informes y otros servicios, disponible en línea, que permita el ingreso y uso de información y la accesibilidad del usuario y que consolide, integre y actualice todas las bases de datos existentes sobre inspección del trabajo.
- Actividad 1.1.4: Evaluar el funcionamiento del sistema de información, validar con las partes interesadas y hacer los ajustes necesarios para su funcionamiento eficiente.

En dicho escenario, la Subdirección de Gestión Territorial, bajo los lineamientos de la Dirección de IVC y en coordinación con la Subdirección de Inspección, en marzo de 2015 iniciaron las actividades relacionadas con la ejecución del convenio ya descrito que tiene dos líneas de acción: Sistema de IVC y migración de

### 3.3 Ejercicio del diálogo social, la asociación sindical y la negociación colectiva.

#### 3.3.1 Subcomisiones departamentales.

Para referirse al ejercicio del Diálogo Social en Colombia, es importante remitirse al Artículo 56 de la Constitución Política, reglamentado por la Ley 278 de 1996, que creó la Comisión Permanente y las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SDCPSL), como espacios insignes del diálogo social y el tripartismo, a través de los cuales se pretende masificar, promover y fortalecer una cultura en la que prime la sana discusión y la concertación tripartita en los ámbitos propios reglamentados por la Ley, además de promover en ellos y en los sectores de su incidencia, los derechos fundamentales del trabajo.

En la medida, que estos espacios del tripartismo se han fortalecido en todo el territorio nacional, dentro de la dinámica del diálogo social, con la labor de las secretarías técnicas (ámbitos operativos y políticos) y la asistencia técnica brindada desde el nivel central del Ministerio del Trabajo, las SDCPSL han contribuido en la solución concertada de conflictos de carácter laboral y social, con incidencia en lo laboral:

**Tabla 85. Mesas de diálogo realizadas en el período julio 2015 a diciembre 2015**

SDCPSL	Mesas de diálogo		SDCPSL	Mesas de diálogo	
	Jul- Dic 2015			Jul-dic 2015	
Antioquia		7	Nariño		3
Barrancabermeja		2	Norte de Santander		1
Bolívar		5	Putumayo		1
Caldas		3	Quindío		1
Cauca		3	Risaralda		1
Cesar		1	Santander		3
Huila		2	Tolima		6
<b>Meta</b>		<b>3</b>	<b>Total</b>		<b>39</b>

Fuente. Subdirección de Promoción de la Organización Social. Ministerio del Trabajo

**Tabla 86. Mesas de diálogo realizadas en el período enero-junio de 2016**

SDCPSL	Mesas de diálogo		SDCPSL	Mesas de diálogo	
	Enero-junio 2016			Enero-junio 2016	
Amazonas		2	Huila		2
Antioquia		7	Magdalena		5
Arauca		6	Nariño		6
Bolívar		2	Putumayo		2
Boyacá		2	Quindío		1
Caldas		2	Risaralda		1
Caquetá		1	Santander		2
Cauca		5	Sucre		3
Cesar		3	Tolima		5
Chocó		2	Valle del Cauca		1
Córdoba		1			
<b>Guajira</b>		<b>3</b>	<b>Total</b>		<b>64</b>

Fuente. Subdirección de Promoción de la Organización Social. Ministerio del Trabajo

### 3.3.2 Decretos y ordenanzas de trabajo decente.

Producto de la labor de la Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y del apoyo de la Dirección de Derechos Fundamentales, durante el período de julio de 2015 a mayo de 2016 se han expedido, los siguiente Decretos y Ordenanzas de Trabajo Decente:

**Tabla 87. Decretos y ordenanzas del período Julio 2015 a Mayo de 2016**

Tipo	N°	Fecha	Asunto	Entidad	Promovida por
Decreto	1251	27/07/2015	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo Municipal 64 de 2013 sobre Política Pública de Trabajo Decente	Alcaldía de Medellín	SDCPSL de Antioquia
Decreto	380	28/09/2015	Por el cual se formula la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, D.C.	Alcaldía de Bogotá, D.C.	SDCPSL de Bogotá, D.C.
Ordenanza	274	31/07/2015	Por medio de la cual se adopta una Política Pública de Trabajo Decente para el Departamento de Cundinamarca	Asamblea Departamental de Cundinamarca	SDCPSL de Cundinamarca
Ordenanza	0058	10/11/2015	Por medio del cual se establece una Política Pública de Trabajo Digno y Decente para el Departamento del Huila	Asamblea Departamental de Huila	SDCPSL de Huila
Ordenanza	012	09/12/2015	Por medio de la cual se adopta la Política Pública de Trabajo Decente y Digno para el Departamento de Risaralda	Asamblea Departamental de Risaralda	SDCPSL de Risaralda
Ordenanza	774	14/12/2015	Por medio de la cual se establece una Política Pública de Trabajo Decente y digno para el Departamento de Caldas	Asamblea Departamental de Caldas	SDCPSL de Caldas

Fuente. Subdirección de Promoción de la Organización Social. Ministerio del Trabajo

### 3.3.3 Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

La Comisión de Concertación ha sesionado de manera ordinaria y con el pleno de sus integrantes en 8 oportunidades. Entre los logros se destacan el proceso de negociación para la fijación del Salario Mínimo y el ajuste en el Subsidio de Transporte, los cuales fueron expedidos mediante los decretos 2552 y 2553 de 2015. De la misma forma, se resaltan como acciones concretas la negociación de la productividad laboral, factor que es determinante en la negociación del Salario Mínimo para cada anualidad.

Como avances en la Comisión se destacan la construcción de la matriz prioritaria de las políticas de empleo, documento que ha facilitado la construcción del debate en forma tripartita, sobre cómo abordar los avances en el diseño de la política de empleo en el país.

Dentro de las Subcomisiones es importante resaltar las acciones desarrolladas en:

- Subcomisión del Sector Público. Para el periodo 2015-2016, en el marco de dicha Subcomisión se logró concluir con la negociación colectiva del sector público. Es de resaltar que ésta es la segunda oportunidad en la que el Gobierno Nacional junto con las organizaciones sindicales del sector público en el país, logran pactar un Acuerdo Nacional sobre 58 aspectos que conforman la relación laboral entre el gobierno y sus centrales de trabajadores, entre los que se destacan incrementos salariales, avances en la política de género, formalización laboral en el sector público entre otros aspectos.
- En la actualidad, dicha Subcomisión adelanta el seguimiento al cumplimiento de lo pactado, en el que se puede observar que el Acuerdo Nacional Estatal de 2015 se ha cumplido en un 63.8%, a abril de 2016, restando un año para la plena implementación.
- Subcomisión de Género. Fue creada mediante la Resolución 758 del 7 de marzo de 2016. Esa Subcomisión hace parte del proceso de implementación del Acuerdo Nacional estatal de 2015. En la actualidad se acordó la agenda de trabajo y los productos a entregar en el mes de agosto y diciembre de 2016.
- Subcomisión de Asuntos Internacionales. Para el periodo 2015-2016 esa Subcomisión sesionó en 13 oportunidades y en ellas se debatió y se presentó las 11 memorias de los Convenios e instrumentos internacionales que la Comisión de Normas de la OIT le envió al país, con el fin de presentar informe de avances y cumplimiento.
- Subcomisión de Productividad Laboral. Esta es la única Subcomisión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales que tiene origen legal (ley 278 de 1996, art 8). Esta Subcomisión sesionó de manera previa a la negociación del Salario Mínimo y acordó la variación de la productividad de -0.5 que fue llevado a la Comisión de Concertación para la fijación del Salario. Esa Subcomisión acordó la metodología para el cálculo de la productividad laboral.
- Subcomisión de CETCOIT. Durante el periodo 2015-2016 la Subcomisión ha sesionado en 13 oportunidades, en cada sesión se presentó el estado de avance en los conflictos colectivos conocidos en el marco de los Convenios 87, 98, 151, 154 de la OIT.
- Adicionalmente recibió a las delegaciones tripartitas del trabajo de Perú, Guatemala y Panamá quienes vinieron a Colombia a conocer el avance del país en materia de diálogo social tripartito relacionado con el trabajo.

**Tabla 88. Casos tratados en el CETCOIT de agosto de 2015 a junio de 2016.**

Casos tratados	Casos con acuerdo	Casos sin acuerdo	Pendiente
40	23	12	5

Fuente. Subdirección de Promoción de la Organización Social. Ministerio del Trabajo

### 3.3.4 Negociación colectiva.

En el marco del Decreto 160 de 2014 por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con

las organizaciones de empleados públicos y que tiene por objeto regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos, es importante mencionar que en el período en mención se desarrollaron las siguientes actividades:

- Negociaciones Nacionales: 29
- Departamentales: 62
- Municipales: 215
- Pliegos presentados en el 2016 reportados por Territoriales: 223

### 3.3.5 Líderes sindicales

El Ministerio del Trabajo organizó seis eventos sobre estabilidad laboral en los cuales participaron las Organizaciones Sindicales, personas con Discapacidad, Gremios y Empresarios, Entes territoriales y representantes del Sistema Nacional de Discapacidad (CND, GES, CDD Y CMD), reforzada con la asistencia de 704 personas en las siguientes ciudades:

**Tabla 89. Personas asistentes a los eventos organizados por el Ministerio del Trabajo.**

Evento	Ciudad	Fecha	N° asistentes
Socialización interna Ministerio del Trabajo	Bogotá D.C.	30/04/2015	73
Mesa de trabajo	Bogotá D.C	06/05/2015	143
Mesa de trabajo	Cali	12/05/2015	141
Mesa de trabajo	Medellín	21/05/2015	120
Mesa de trabajo	Cartagena	28/05/2015	98
Mesa de trabajo	Bucaramanga	01/07/2015	129

Fuente. Subdirección de Promoción de la Organización Social. Ministerio del Trabajo

En la ciudad Bogotá para el año 2015, se capacitó en derechos fundamentales, trabajo decente y seguridad social a 367 personas integrantes de organizaciones sindicales afiliados a la CTC, CGTC, CUT y Sindicato de Medicina Legal.

### 3.3.6 Archivo sindical

El grupo de Archivo sindical es creado y asignado a la Subdirección de Gestión Territorial, en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Viceministerio de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, bajo la resolución 1091 del 21 de Junio de 2012. El Grupo Archivo Sindical se encarga de:

- Expedir las certificaciones o autenticaciones relacionadas con la inscripción en el registro de sindical de las organizaciones sindicales, estatutos, reformas estatutarias, inscripción de comités ejecutivos, juntas directivas, subdirectivas, comités seccionales, convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales y contratos sindicales.
- Mantener actualizado el archivo sindical, para lo cual ejercerá las labores de supervisión e interventoría en los contratos que para la modernización del archivo se ejecuten.
- Adoptar, desarrollar e implementar los programas de control interno que en materia de su competencia se establezcan.



El registro sindical cumple fines de publicidad al tiempo que habilita la actuación de las organizaciones sindicales conforme lo establecido en sus propios estatutos, una vez materializada la inscripción respectiva. Dentro de las acciones desarrolladas, cabe mencionar las siguientes:

- Gestor documental Acedoc: este gestor fue entregado como parte de los productos del contratista Colvatel, quien terminó su contrato en Mayo de 2015, en éste se encuentran las imágenes y la data con 27 campos de indexación de la documentación histórica de las Organizaciones Sindicales.
- SIPEJ: La Alcaldía Mayor de Bogotá dio en concesión el sistema SIPEJ (Sistema de personerías Jurídicas) al Ministerio del trabajo. Sin embargo, por la particularidad de las necesidades del Grupo Archivo Sindical, a dicho sistema se le realizaron adecuaciones para la inclusión de los formatos de Creación de Sindicatos, Creación de Subdirectivas, Reformas de Estatutos. El sistema actualmente ofrece estos formatos como un mecanismo semiautomático y está en la etapa de capacitación en la Dirección Territorial de Bogotá. Esto permitirá que desde las Direcciones Territoriales e Inspecciones del trabajo se haga el depósito en línea de acuerdo al trámite que la organización sindical realice, a fin de que puedan ser diligenciados on-line por usuarios y funcionarios.
- Se realizó el pre censo sindical mediante la captura de información en el sitio Web del Ministerio, entre noviembre y diciembre de 2015. Dicho proceso estuvo a cargo de la Dirección de Derechos Fundamentales.
- Publicación de las convenciones colectivas desde el año 2013 en la página Web del Ministerio, lo anterior permite que la información pueda ser consultada por la ciudadanía y evita que se realicen derechos de petición solicitando las mismas.
- Definición y publicación de formatos, instructivos y procedimientos de depósito que evitan errores en el diligenciamiento por parte de los funcionarios competentes.

### 3.4 Cooperación y Relaciones Internacionales

La Cooperación y las Relaciones Internacionales juegan un papel esencial en la inserción de Colombia en el escenario laboral internacional. Para tal fin la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales OCRI, no sólo realiza una coordinación permanente dentro del sector trabajo, con las direcciones del Ministerio y entidades adscritas, sino que trabaja con otras entidades del gobierno nacional, entre las que se resalta la Presidencia de la República, especialmente con el grupo encargado de la adhesión de Colombia a la OCDE, la Cancillería, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Ambiente, la Fiscalía Nacional de la Nación, La Unidad Nacional de Protección, entre otros, así como con los interlocutores sociales, tanto las centrales como el sector empresarial.

El posicionamiento de Colombia en escenarios internacionales, tanto multilaterales y bilaterales se ha visto traducido en: la Presidencia de la Conferencia Iberoamericana de Ministros del Trabajo por el período 2015-2016, la Presidencia de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT durante el 2014 y 2015, y la pertenencia a la Troika de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo – CITM como presidente 2013 -2015.

### 3.4.1 Acciones en el escenario multilateral

Es importante resaltar las siguientes:

**3.4.1.1 Organización de Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE** En el marco del ingreso de Colombia a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE, la OCRI es la encargada de hacer la coordinación necesaria en el proceso que adelanta el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de evaluación de acceso, para lo cual se realizan tareas concretas y estratégicas que permiten avanzar en el proceso de ingreso de Colombia a la OCDE, priorizando acciones recomendadas por el comité competentes a los temas laborales y de empleo. En marzo 2016 se publicó, en español, el Estudio de la OCDE sobre Mercados Laborales y políticas sociales: Colombia 2016. Evaluación y recomendaciones, que se encuentra divulgado en la página web del Ministerio en el link de Asuntos Internacionales.

**3.4.1.2 Acciones alrededor del proceso de integración Comunidad Andina de Naciones – CAN.** A partir del segundo semestre del 2015 y por espacio de un año, Colombia asumió la Presidencia Pro Témpore (PPT) de la Comunidad Andina (CAN), y elaboró un trabajo de reingeniería con miras a responder al deseo de unificación que tienen los países de Mercado Común del Sur – MERCOSUR y de la CAN, de fusionarse en un solo proceso de integración denominado Unión de Naciones Suramericanas –UNASUR.

Colombia en su periodo de PPT se propuso promover la culminación e implementación del proceso de reingeniería de la CAN, para lo cual se han programado reuniones con el deseo de acercar los equipos técnicos de los países y dar inicio al desarrollo de actividades comunes que beneficien a nuestra población trabajadora mediante el reconocimiento de sus derechos laborales, con el fin de reactivar las dinámicas que se venían trabajando. Para el caso de este ministerio, lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y migraciones laborales y empleo. De las reuniones celebradas se destacan:

- 29 de enero de 2016. Reunión del Ministerio del Trabajo con Cancillería, Migración Colombia, la Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano, la Dirección de Mecanismos de Concertación e Integración Regionales, y el Grupo Interno de Trabajo de Visas e Inmigración, para coordinar acciones en los temas laborales de resorte del Ministerio.
- 7 de abril con Cancillería, para revisar la propuesta de Plan de Trabajo de la PPT de la CAN de competencia del Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM) y el Comité Andino de Autoridades de Seguridad Social.
- 19 de abril con Cancillería, la Videoconferencia del Comité Andino de Autoridades Migratorias, para tratar dos temas: el Proyecto de Estatuto Migratorio Andino y El Proyecto de Reglamento de la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral

**3.4.1.3 Organización Internacional del Trabajo – OIT.** Dentro de las actividades desarrolladas con la OIT, cabe destacar las siguientes:

- Participación delegación de Colombia en la 104va Conferencia Internacional del Trabajo, que se llevó a cabo del 1 al 13 de junio de 2015 participó la delegación del Gobierno de Colombia, encabezada por el Ministro de Trabajo, Luis Eduardo Garzón. Por segunda vez el Gobierno de Colombia presidió la Comisión de Aplicación de Normas- máxima instancia de control de la Conferencia encargada de

examinar el cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo -, bajo el liderazgo de la Jefe de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo, designada por los grupos de Gobierno de los 186 países. Colombia fue excluida durante los años 2015 y 2016 de la lista de casos que son llamados a rendir informes en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

El 6 de junio, el Director General de la OIT, Guy Ryder, y el Ministro de Trabajo Luis Eduardo Garzón, en representación del Gobierno de Colombia, suscribieron un Memorando de Entendimiento con el propósito de promover la creación de más y mejores empleos en el sector rural, como medio de apoyo a los esfuerzos de paz que se realizan en nuestro país. La suscripción del acuerdo fue descrita por el Sr. Ryder, como “un paso muy importante, producto de un largo proceso de cooperación constructiva.”

El 11 de junio, el Ministro Garzón hizo parte de un Panel de Alto Nivel sobre "Cambio Climático y el Mundo del Trabajo" el cual discutió cómo los gobiernos, los trabajadores y los empleadores pueden ayudar a construir la capacidad de recuperación y crear soluciones en búsqueda de la justicia social, el empleo productivo y las empresas sostenibles, y garantizar una transición justa para todos.

- Participación delegación de Colombia en el Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la OIT (la Oficina es la secretaría de la Organización). Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General. El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años (las últimas elecciones se celebraron en junio de 2014). Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos en su capacidad individual. Colombia es miembro adjunto para el periodo 2014 - 2017.

Colombia prepara para cada Consejo de Administración la ponencia con la posición país sobre cada uno de los temas a tratar. Durante los consejos de octubre 2015 y marzo 2016 se abordaron los siguientes temas:

- Examen de las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza
- Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes.
- Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.
- Seguimiento de la discusión recurrente sobre diálogo social celebrada en la 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- Examen y posible revisión de los formatos y del Reglamento para las reuniones.

- Alianzas de colaboración público -privadas: informe sobre los progresos realizados.
- Modalidades propuestas para el examen de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
- Formalización de la economía informal.
- Seguimiento de la resolución relativa a los esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la formal.
- Derecho de los pueblos indígenas tribales a un desarrollo incluyente y sostenible.
- Resultados de la Reunión tripartita de expertos sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes (5 a 9 de octubre de 2015).
- Esfera de importancia decisiva: Reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo.
- Segmento de cooperación para el desarrollo.
- Estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo 2015-2017.
- Programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados.
- Información actualizada sobre la puesta en marcha del marco promocional y el seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluida la colaboración de la OIT con otras organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales.

Colombia hace parte del Grupo Tripartito de Trabajo del Mecanismo de revisión de Normas de la OIT, grupo encargado de revisar las normas internacionales del trabajo que han sido adoptadas por la Organización.

- Memorias entregadas 2015, memorias solicitadas para el 2016. En virtud del Artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros están obligados a informar con intervalo regular, a solicitud del Consejo de Administración, sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de algunos convenios y recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que les impida o retrase la ratificación de un determinado convenio. En virtud del Artículo 22, cada uno de los Miembros se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas que haya adoptado para aplicar los convenios a los cuales se haya adherido.

De los 189 convenios que Colombia tiene con la OIT, 61 están ratificados y 54 de ellos en vigor. Para el año 2015, fueron respondidas en total Dieciocho (18) Memorias, correspondientes a los siguientes Convenios:

**Tabla 90. Convenios de Colombia con la OIT.**

N° Convenio	Contenido
C02	Convenio sobre el desempleo, 1919
C12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
C13	Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921
C17	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925
C18	Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925
C81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
C88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
C129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
C136	Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)
C159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
C161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
C162	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
C169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989
C170	Convenio sobre los productos químicos, 1990
C174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
*C97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
*C143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

\*: Convenios no ratificados por Colombia, insumos para el estudio "Promover una migración equitativa"

Para el 2016 se está trabajando en entregar las Memorias que corresponden a los siguientes convenios:

**Tabla 91. Convenios de Colombia con la OIT.**

Convenio	Ratificación	Tipo de informe	Comentarios pendientes
C006	1983	Regular	Sobre el trabajo nocturno de los menores (Industria) 1919 (N° 6)
C011	1933	Regular	Sobre el derecho de asociación (Agricultura). 1921 (N° 11)
C012	1933	Fuera del ciclo (Solicitud de la CEACR)	Sobre la indemnización por accidente del trabajo (Agricultura) 1921, (N° 12)
C017	1933	Fuera del ciclo (Solicitud de la CEACR)	Sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (N° 17)
C018	1933	Fuera del ciclo (Solicitud de la CEACR)	Sobre las enfermedades profesionales, 1925 (N° 18)
C026	1933	Regular	Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (N° 26)
C087	1976	Regular	Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (° 87)
C095	1963	Regular	Sobre la protección del salario 1949 (N° 95)
C098	1976	Regular	Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 (N° 98)
C099	1969	Regular	Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) 1951 (N° 99)
C144	1999	Regular	Sobre la consulta tripartita (Normas internacionales del trabajo) 1976 (N° 144)
C162	2001	Fuera del ciclo (Solicitud de la CEACR)	Sobre el asbesto, 1986 (N° 162)
C189	2014	Primera memoria	Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. (N°189)

Fuente: Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo

- Casos ante el Comité de Libertad Sindical. La OCRI se encarga de hacer seguimiento y dar respuesta a los casos que están ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. En este momento se encuentran



ante dicho comité 21 casos activos, 19 en seguimiento y 154 cerrados. 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. Durante el año 2015 y lo corrido de 2016, hasta el mes de marzo, fueron cerrados tres asuntos adelantados en contra del Gobierno de Colombia. La oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales ha enviado Treinta y Nueve (39) Respuestas de Gobierno a la OIT, en atención a Casos Activos, en Seguimiento e Intervenciones.

- CETCOIT. La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT – CETCOIT fue creada por acuerdo de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales el 31 de octubre de 2000, es el organismo encargado de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los Convenios de OIT ratificados por Colombia, en relación con los aspectos relativos con la libertad sindical. Para el año 2015 y lo que va corrido del 2016 se han atendido 48 casos, de los cuales 27 han tenido acuerdo, 14 sin acuerdo y 7 pendientes.

**3.4.1.4 Organización de Estados Americanos – OEA.** En el marco de las actividades realizadas con esta organización, es importante mencionar las siguientes:

- Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT) de la OEA es el principal foro hemisférico de discusión y decisión política en materia laboral; como tal, en este foro se formulan las prioridades que guían las acciones de cooperación necesarias para enfrentar los desafíos laborales de la región. La CIMT opera bajo el liderazgo de la troika, formada por los Presidentes pasado, presente y futuro de la Conferencia, con el fin de asegurar la continuidad y coherencia de sus trabajos, y Colombia hace parte de dicha Troika, como Presidente del periodo 2013 – 2015. El 28 y 29 de abril de 2015 Colombia auspició la II Reunión de los Grupos de Trabajo de la XVIII CIMT y Primera Reunión Preparatoria de la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), en Cartagena, donde participaron cerca de 23 delegaciones, así como organismos internacionales, representantes de los trabajadores y empleados.

Así mismo, participó durante los días 3 y 4 de diciembre de 2015, junto con 24 países en la XIX CIM. Ésta reunión de Ministros de Trabajo, representantes de trabajadores, empleadores y organismos internacionales en torno al lema “Construyendo Trabajo Decente con Inclusión Social y Desarrollo Sostenible en las Américas” y para debatir temas centrales del mundo del trabajo: Educación y Trabajo, Equidad e Inclusión Laboral, Migración Laboral y Cooperación Hemisférica para el Fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo. La Conferencia también fue un espacio para conmemorar el 10º Aniversario de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), que es un producto de la propia Conferencia.

- 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. Para el Ministerio del Trabajo la RIAL juega un papel fundamental a la hora del

fortalecimiento institucional, y como proveedor de cooperación, en materias, que consideramos hemos avanzado con experiencias interesantes. Los intercambios de experiencia a través de la RIAL, han servido como puerta de entrada para el fortalecimiento de relaciones bilaterales y al posicionamiento de Colombia como un exportador importante de buenas prácticas laborales y de empleo. Vale la pena, por ejemplo mencionar, que en el marco de las cooperaciones con El Salvador, Equidad de Género - Sello "EQUIPARES", realizada en Julio, 2015, y con Perú sobre Prevención y solución de conflictos, realizada en Octubre, 2014 se avanzó en la firma de Memorandos de Entendimiento con los Ministerios de estos países. En octubre del 2015 una delegación del Ministerio de Trabajo de Jamaica visitó Colombia para aprender sobre el Sistema de Información del Mercado de Trabajo.

Adicionalmente, Colombia fue receptora de Argentina para la temática de Administración de Recursos Humanos con Enfoque de Competencias cuyo objetivo fue para recibir asistencia técnica del diseño e implementación del programa de Administración de Recursos Humanos basado en Competencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, en especial los procesos de Selección, Capacitación y Evaluación de Desempeño.

Este año la Rial abrió su 9a Convocatoria de cooperación bilateral la que cerró el pasado 15 de abril, con la presentación de 45 propuestas que involucran a 21 países. Colombia por intermedio del Ministerio del Trabajo presentó 7 propuestas: 3 como solicitante y 4 como proveedor. Fue seleccionado para realizar una visita técnica a la Republica Dominicana en temas de Formación para el trabajo, que se realizará en julio del presente año.

#### **3.4.1.5 Cumbre Iberoamericana.** Dentro de las actividades realizadas se deben mencionar las siguientes:

- Conferencia Iberoamericana de Ministros-. En noviembre de 2015 Colombia en cabeza de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales participó en la III Reunión de Ministros Iberoamericanos de Trabajo", celebrada en Cancún, México. Para el 2016 Colombia asumió la Secretaría técnica de la de la Conferencia Iberoamericana, razón por la cual, el Ministerio del Trabajo tuvo a cargo realizar la IV Reunión Iberoamericana de Ministros de Trabajo. El tema principal de la Conferencia fue "Juventud, Emprendimiento y Educación", en ese contexto los Ministros de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dialogaron sobre la creación de empleo decente para los jóvenes, la adecuada protección social de los emprendedores y la potencialización del conocimiento, entre otras cuestiones que promueven una mayor cohesión social en el seno de los países que conforman la Comunidad Iberoamericana. En el evento participaron 16 delegaciones de los países iberoamericanos, los portavoces mundiales de los actores sociales, y organizaciones internacionales tales como la OCDE, OEA, OISS, SEGIB, OIJ, entre otras.

El panel permitió a los Ministros y Viceministros asistentes, dialogar en torno a las siguientes cuestiones:

- ✓ Los cambios técnicos y tecnológicos que se están produciendo a ritmo vertiginoso y gran magnitud que están transformando el mundo del trabajo convirtiéndose en grandes retos para los gobiernos y organizaciones internacionales que deben empezar por comprender estos cambios y

aportar respuestas eficaces para poder impulsar su mandato en pro de la justicia social en este nuevo escenario dinámico

- ✓ Los extraordinarios avances de la capacidad de producción de la economía mundial proporcionan actualmente los medios materiales que permitirían eliminar la pobreza y atender las necesidades humanas hasta niveles inéditos.

**3.4.1.6 Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.** La OCRI participa en las diferentes reuniones y asiste con los insumos que el Ministerio de Relaciones Exteriores solicita para liderar espacios de negociación multilateral en temas de los objetivos post 2015

La Agenda 2030 abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se basarán en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Esta agenda fue adoptada por los líderes del mundo reunidos en una cumbre especial de las Naciones Unidas el 25 y 26 de septiembre de 2015 en Nueva York.

El Ministerio tiene un importante compromiso, especialmente en la implementación del objetivo 8 de la Agenda que se refiere a “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

En este contexto, viene apoyando la iniciativa de Suecia para avanzar en un Global deal (Pacto Global) que permita cumplir con las metas del Objetivo mencionado, pero así mismo, fortalecer los esfuerzos encaminados a cumplir con el Objetivo 5 de Igualdad de Género, y por supuesto, con el 1 de Fin de la Pobreza.

- Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo. La OCRI se encarga de brindar el apoyo a las áreas técnicas en su relacionamiento con Banca Multilateral. Actualmente con el Banco Mundial está en curso el proyecto sobre fortalecimiento institucional del Ministerio de trabajo para la gestión y monitoreo de las políticas y programas de empleo. Así mismo, con el Banco Interamericano de Desarrollo se está trabajando en la cooperación técnica TC - CO-T1377.

### **3.4.2 Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.**

El Ministerio del Trabajo desarrolla actividades en los siguientes:

- Alianza del Pacífico. Es una iniciativa de integración regional conformada por Chile, Colombia, México y Perú, oficialmente creada el 28 de abril de 2011. Sus objetivos son:
  - ✓ Construir, de manera participativa y consensuada, un área de integración profunda para avanzar progresivamente hacia la libre circulación de bienes, servicios, capitales, personas y economía.

- ✓ Impulsar un mayor crecimiento, desarrollo económico y competitividad de las economías de sus integrantes, con miras a lograr mayor bienestar, superar la desigualdad socioeconómica e impulsar la inclusión social de sus habitantes.
- ✓ Convertirse en una plataforma de articulación política, integración económica y comercial, y proyección al mundo, con énfasis en la región Asia-Pacífico.

La OCRI de manera conjunta con las oficinas de cooperación y relaciones internacionales de los otros ministerios del trabajo que hacen parte de la Alianza, han venido trabajando junto con las Cancillerías y los Ministerios de Comercio en una propuesta de conformación del Grupo Laboral de la Alianza que está siendo considerado por el Grupo de Alto Nivel de la Alianza. Dentro de los temas prioridades de trabajo, están: Migración laboral (propuesta de un estudio OIM- OIT-CISS), Empleo Juvenil, conformación de un observatorio – grupo de estudios para avanzar en acciones que permitan llegar a estándares OCDE y coordinación de los Centros Públicos de empleo.

- Estados Unidos: Plan de acción laboral y capítulo 17. El capítulo 17 del TLC establece los temas laborales que promueven la protección y el cumplimiento de los convenios de derechos laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la observancia y aplicación de la respectiva legislación de las partes. En 2011 el Gobierno colombiano convino con los Estados Unidos de América el desarrollo de un Plan de Acción Laboral, tendiente a la puesta al día en temas laborales y sindicales. El Plan de Acción Laboral estableció diez compromisos: 1. Creación del Ministerio del Trabajo; 2. Reforma al Código Penal; 3. Control a las Cooperativas de trabajo asociado; 4. Control a las Empresas de Servicios Temporales; 5. Castigo al uso ilegal de los Pactos colectivos; 6. Delimitación de los Servicios esenciales; 7. Cooperación, asesoramiento y asistencia técnica de la OIT; 8. Cobertura del Programa de Protección sindical; 9. Reformas a la Justicia Penal; 10. Acuerdos con Estados Unidos para los Mecanismos de Seguimiento.

Luego de cinco años de ejecución de las diversas acciones contempladas en este Plan, los resultados son más que favorables. La implementación de políticas, la articulación con distintos estamentos y la sinergia con otras acciones estatales han dado como resultado condiciones y compromisos con la promoción, respeto y garantía de los Derechos Humanos y las normas del Derecho Internacional Humanitario, con una institucionalidad fortalecida en materias laborales y con amplios espacios de diálogo que permiten la interlocución directa entre el Estado y las organizaciones sindicales.

La OCRI coordina con las diferentes entidades las estrategias para dar seguimiento y cumplimiento del Plan de acción laboral y del Capítulo 17 de cooperación laboral, apoya en la elaboración de los informes y hace seguimiento a las visitas de congresistas estadounidenses. Organiza y coordina logística ente las reuniones de alto nivel que se han sostenido en diferentes ocasiones entre el Ministro del Trabajo y el Secretario de Trabajo de los estados Unidos, así como con centrales sindicales y la Oficina del Gobierno de Estados Unidos para el comercio - USTR. Trabaja coordinadamente para tal fin con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y Cancillería.

- Canadá. En diciembre 2015, en el marco de la reunión de la CIMT en Cancún, México, se llevó a cabo una reunión de alto nivel para evaluar temas del Capítulo de Cooperación Laboral. Posteriormente, la Oficina participó en una reunión técnica en la que se avanzó en el intercambio de información sobre temas de interés en el marco del TLC Canadá - Colombia.
- Unión Europea – Colombia – Perú: Capítulo de desarrollo sostenible. En las dos reuniones que se han sostenido de seguimiento a la implementación se han discutido posibles áreas para mayor diálogo y cooperación con el potencial de apoyar la implementación de las disposiciones laborales y ambientales relacionadas con el comercio, establecidas en el Título IX. La primera reunión se llevó a cabo en Perú, y la segunda en junio 2015 en Bogotá. El 11 de mayo se sostuvo, por invitación de la Unión Europea, una reunión con el tripartismo, donde se manifestó la necesidad de hacer un mayor seguimiento a los acuerdos de libre comercio, en lo que se refiere al impacto en empleo y derechos laborales. En esta materia, la Oficina de Cooperación ha solicitado, desde la reunión de junio del año pasado, cooperación para conocer experiencias que permitan hacer una evaluación real de los impactos de los tratados de libre comercio en materia laboral. Próxima reunión: 7 de Noviembre del 2016 en Bruselas.

### 3.4.3 Convenios y asuntos bilaterales

La OCRI participa activamente en los Gabinetes Binacionales que se han llevado a cabo con Perú y Ecuador. Durante el 2014 en el marco de los Gabinetes se firmaron documentos Memorándums de entendimiento para avanzar en los intercambios de experiencias entre los Ministerios de Trabajo respectivos y el de Colombia.

- **Ecuador:** En el marco del memorándum de entendimiento para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de levantamiento de estadísticas laborales entre el ministerio de trabajo de Colombia y el ministerio de trabajo de Ecuador se realizaron intercambios de información y buenas prácticas en los siguientes temas:
  - ✓ Traspaso de la experiencia colombiana sobre el componente tecnológico para el levantamiento de un observatorio laboral en el Ministerio de Trabajo de Ecuador.
  - ✓ Estadísticas laborales más relevantes compartidas y homologación de criterios para el levantamiento de estadísticas de ambos países.\* En atención a la coordinación directa de las áreas técnicas de los dos Ministerios de Trabajo, comunicarán a las OGCAIs la fecha exacta de la video.
  - ✓ Traspaso de información sobre el tema de erradicación de trabajo infantil en camales y basurales y protocolos con los GADS del Ministerio de Trabajo de Ecuador al Ministerio de Trabajo de Colombia
  - ✓ Modelo colombiano de Diálogo Social entre trabajadores, empleadores y OIT al Ministerio de Trabajo de Ecuador
  - ✓ Identificación de logros alcanzados de ambos países en relación a la Decisión 545 "Instrumento Andino de Migración Laboral" CAN, intercambio de buenas prácticas sobre metodologías utilizadas para lograr resultados en beneficio de los migrantes laborales
  - ✓ Manuales de buenas prácticas en materia de discapacidades y grupos prioritarios del Ministerio de Trabajo de Ecuador al Ministerio de Trabajo de Colombia

- **Perú.** La OCRI participa en las actividades preparatorias, de seguimiento de los compromisos y del Gabinete Binacional entre Colombia y Perú, reunión que se llevó a cabo en la ciudad de Medellín los días 29 y 30 de octubre de 2015. Además coordina y acompaña las videoconferencias para intercambios y experiencias en los temas planteados en los Gabinetes, coordina logísticamente las visitas y lo necesario para llevar a cabo de manera efectiva la cooperación. En este sentido, con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú se avanzó en intercambiar experiencias en: Formalización, Dialogo Social y funcionamiento de CETCOIT, Teletrabajo, Red de Empresas - Experiencia Colombiana y SIRITI, Servicio Público de Empleo, y, Empleos Verdes
- Asuntos Bilaterales con países europeos. La oficina coordina el diálogo con representantes del Tripartismo de países europeos como Noruega, Dinamarca, Suecia y Austria. Importantes cooperantes para el post conflicto. Así mismo, se ha avanzado en reuniones técnicas con el Reino Unido para el fortalecimiento institucional en riesgos laborales e inspección.
- Firmas del Memorando de entendimiento. Durante el 2015, gestionados por la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales se firmaron Memorándums de entendimiento con Costa Rica, El Salvador, Guatemala, y, Panamá.
- Proyectos de cooperación: acompañamiento y seguimiento
  - ✓ La OCRI hace seguimiento y acompañamiento a los proyectos de cooperación que se realiza la Oficina de la OIT, financiados por países como Estados Unidos, Canadá, entre otros. Por ejemplo, el programa de capacitación de inspectores desarrollado con la OIT y financiado por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos ha ejecutado varias actividades concretas que mejoran las competencias de estos funcionarios: Durante el 2015 se adelantaron módulos sobre procedimientos y criterios de la investigación administrativo laboral y presentación de querellas (216 funcionarios capacitados); b) Módulos con capacitaciones a la medida para grupos especializados (39 inspectores de la Dirección de IVC.); c) Aulas virtuales para reforzar temas específicos (Capacitados 614 inspectores) programa para promover la formalización laboral con herramientas técnicas, jornadas de sensibilización e intervenciones estratégicas; d) En 2015 se realizaron las jornadas de sensibilización bipartitas con empleadores y trabajadores (Participaron 458 personas de las cuales 283 eran del sector portuario, 98 del sector minero y 44 del sector floricultor).
  - ✓ Proyecto Somos Tesoro. El 30 de septiembre de 2013, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) otorgó la subvención No. IL-24919-1375K a Pact, Inc. (subvencionado) para implementar el Proyecto para Reducir el Trabajo Infantil en Colombia, Somos Tesoro, el cual asciende a nueve millones de dólares (\$9.000.000) y tendrá una duración de cuatro años. El proyecto busca apoyar los esfuerzos de Colombia para reducir el trabajo infantil en minería, incluyendo el fomento del trabajo seguro en el sector de minería artesanal y no formal para mitigar los riesgos asociados a accidentes entre los trabajadores/as mineros, los cuales pueden tener un impacto negativo en los medios de subsistencia de sus hogares y contribuir al trabajo infantil.



- Convenios de seguridad social. Acompañamiento en las negociaciones de los convenios con Ecuador, Uruguay, Canadá, así como seguimiento a las acciones para su implementación. Presentación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social para ser ratificado en la legislatura 2016. Video conferencia entre la Dirección General de Pensiones del Ministerio del Trabajo y el Ministerio del Trabajo de Ecuador, para revisar los formularios de Convenios de Seguridad Social

#### **3.4.4 Otras acciones**

- Subcomisión de Asuntos Internacionales. La OCRI de manera conjunta con la Secretaria Técnica de la Comisión Nacional de concertación de políticas salariales realizaron reuniones tripartitas periódicas para analizar temas internacionales, en particular la delegación y representación de Colombia en la Conferencia Internacional del Trabajo, así como las memorias que deben presentarse a la OIT de los convenios que Colombia tiene ratificados.
- Comisión Interinstitucional de derechos humanos. En el periodo 2015 - junio 2016 se llevó a cabo una reunión con participación tripartita, Escuela Nacional Sindical - ENS, así como Policía nacional, Fiscalía, Unidad nacional de protección - UNP para dialogar sobre problemas de seguridad de sindicalistas, y las medidas adaptadas y por adoptarse.

#### **3.4.5 Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al Sector Trabajo.**

El SENA ha tocado la puerta de aliados en los cinco continentes, cerrando importantes acuerdos que se ven reflejados en la calidad de la formación, la transferencia de conocimiento, el fortalecimiento tecnológico de los Centros de formación y en los proyectos de vida de miles de integrantes de la comunidad SENA.

Durante el 2015, la Entidad gestionó 45 alianzas de cooperación internacional, generó la movilidad internacional a diferentes destinos de 994 personas, entre aprendices e instructores, a mayo de 2016 se han efectuado 6 alianzas estratégicas y se han beneficiado 390 aprendices e instructores de acciones de movilidad internacional.

En este campo de cooperación internacional, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS, lidera el programa de voluntariado juvenil de la Alianza del Pacífico. A la fecha se encuentra en ejecución la segunda convocatoria de este Programa que busca la movilidad de jóvenes Voluntarios entre los 4 países miembros de la alianza (Colombia, Chile, México y Perú).

En el marco de esta iniciativa, cabe anotar que gracias a la articulación entre la Dirección del Sistema Nacional de Juventud "Colombia Joven", la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, la Cancillería Colombiana y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias se logró para la vigencia 2015 traer a 13 voluntarios jóvenes que realizaron intervenciones que generaron impacto en varias comunidades en el territorio nacional y se enviaron 12 voluntarios colombianos a los países anteriormente mencionados que cumplieron la misma misión.

El objetivo de esta intervención es aunar esfuerzos que permitieran promocionar y fortalecer la cultura voluntaria en Colombia, contribuyendo así desde lo expresado en el Decreto 4290 de 2005, a la puesta en marcha del Programa de voluntariado juvenil de la Alianza del Pacífico.

Durante la vigencia 2016 está en marcha la segunda fase del Programa de Voluntariado juvenil de la Alianza del Pacífico – 2016, Un total de 48 jóvenes de los cuatro países que conforman la alianza pacífica (Colombia, Chile, México y Perú), fueron seleccionados entre 1.566 jóvenes que se postularon en la segunda edición del proyecto piloto de Voluntariado Juvenil de la Alianza. Cada país miembro seleccionó a los mejores 12 perfiles para participar en este proyecto.

Estos jóvenes tendrán la oportunidad de realizar actividades encaminadas a contribuir al fortalecimiento de la integración regional y el desarrollo local en representación de sus países.

### **OVOP “One Village, One Product”**

Dentro de los compromisos adquiridos por la Unidad Administrativa en el Comité Nacional de OVOP y en los cuales se está trabajando para contribuir a la construcción de Paz están las actividades relacionadas con el fortalecimiento a las iniciativas OVOP priorizadas en el plan de acción 2016 y construido con todas las entidades que hacen parte del Comité Nacional OVOP y en la construcción del diseño del programa OVOP Solidario en Colombia.

### **Alianza con la Agencia de Cooperación Internacional del Japón –JICA**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, los cuales reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público.

Es así como la Unidad Administrativa, ha otorgado comisiones de estudios al exterior, previa participación a las convocatorias de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón –JICA Colombia, 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 estas convocatorias durante las vigencias 2015 y ha mayo de 2016, se ha concedido 9 siguientes comisiones de estudio al Japón para participar en los siguientes programas:

Un Pueblo un Producto, Desarrollo basado en la comunidad con los residentes como actores principales, Desarrollo de la industria local en regiones agropecuarias a través del fortalecimiento de las capacidades de gestión y mercadeo de pequeñas y medianas empresas rurales, Desarrollo de la industria local y promoción turística a través de la asociación pública-privado, Desarrollo rural mediante enfoque de mejoramiento de vida para los países latinoamericanos, Encuentro de socialización de experiencias en el tercer país para el proyecto OVOP Colombia sobre fomento de Turismo Comunitarios, utilizando los recursos locales basado en la participación pública –privada a través de casos de República Dominicana, emprendimiento basado en comunidades para el desarrollo local, programa de co-creación de conocimiento “Construcción de capacidad de los gobiernos locales para el desarrollo con participación de la comunidad ”.

### **3.4.6 Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio 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 para la Gestión llevó a cabo en el 2015 visitas ordinarias a las siguientes cajas de compensación familiar: Comfandi, Comfacauca, Cafamaz, Comfenalco Quindío, Comfaboy, Comfenalco Valle, Comfiar, Comfamiliar Huila, Cajasai, Cofrem, Cajamag, Comcaja, Cafasur, Comfachoco, Comfamiliar Putumayo, Comfacasanare, Comfacundi, Cafaba, Comfamiliar Atlántico, Comfasucre, Comfama, Cafam y Comfamiliar Cartagena.

En lo que va corrido del 2016, se han efectuado visitas ordinarias a las siguientes Cajas de Compensación Familiar: Cafam, Comfamiliar Cartagena, Compensar, Colsubsidio, Comfenalco Cartagena, Comfactor, Cajasan, Comfenalco Santander, Comfenalco Antioquia, Comfenalco Tolima, Comfamiliar Risaralda, Comfamiliar Nariño, Comfatolima, Comfaca, Comfaoriente y Comfanorte.

Dentro del período del 1 de julio de 2015 al 31 de mayo de 2016, se han aprobado 42 Planes de Mejoramiento, los cuales fueron resultado de las visitas ordinarias practicadas, de las siguientes Cajas de Compensación Familiar: Comfactor, Comfenalco Antioquia, Comfenalco Tolima, Comfamiliar Risaralda, CCF de Caldas, Comfamiliar Nariño, Comfatolima, Comfanorte, Comfaoriente, Comfaca, Comfacesar, Comfaguajira, Combarranquilla, Comfandi, Comfacauca, Cafamaz, Comfiar, Comfenalco Quindío, Comfaboy, Comfenalco Valle, Comfamiliar Huila, Cajasai, Cofrem, Comfamiliar Atlántico, Cajamag, Cajacopi, Comcaja, Cafasur, Comfachoco, Comfamiliar Putumayo, Comfacasanare, Comfacundi, Cafaba, Comfasucre, Comfama, Cafam, Comfamiliar Cartagena, Compensar, Colsubsidio, Comfenalco Cartagena, Comfactor, Cajasan.

En el primer trimestre de la vigencia 2016, 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, tercer y cuarto trimestre de 2015 y al primer trimestre de 2016.

Es por esto que la Superintendencia a través de sus Delegadas para Estudios Especiales y Evaluación de Proyectos y de Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales, lleva a cabo visitas de carácter especial. En el 2015 a las siguientes CCF, Comfaoriente, Comfanorte, Comfandi, Comfenalco Valle, Comfacauca, Cajacopi, Combarranquilla, Comfamiliar Atlántico, Comfamiliar Caldas, Comfenalco Quindío, Comfenalco Cartagena, Comfamiliar Cartagena, Cajasan, Comfenalco Santander, Comfamiliar Risaralda, Comcaja y Comfacundi.

En lo transcurrido del 2016 se han realizado visitas especiales de seguimiento a las siguientes CCF: Comfactor, Cafam, Comfandi, Comfenalco Valle, Comfacauca, Comfasucre, Cofrem, Cajasai, Comfanorte, Comfenalco Tolima, Comfamiliar Cartagena, Comfaboy, Compensar, Colsubsidio y Cafaba.

### 3.4.6.1 Fortalecimiento agencias especiales de intervención y de seguimiento especial.

Desde julio de 2015, se encuentran intervenidas cinco cajas de compensación familiar CAFABA, CAMACOL, COMFASUCRE, COMCAJA y CARTAGENA-BOLIVAR, desde 2014 fueron evaluadas y se realizaron cambios en las direcciones administrativas y agentes especiales de intervención. Adicionalmente, se constituyeron y se han venido fortaleciendo los equipos de apoyo para cada agencia, con el fin de fortalecer el seguimiento a los planes de mejoramiento y lograr solucionar las situaciones irregulares evidenciadas; de igual manera, se autorizaron visitas especiales periódicas a los Agentes Especiales y sus equipos de apoyo para verificar los avances de los planes de mejoramiento de la intervención. A 31 de mayo de 2016, las CCF que se encuentran intervenidas:

- Comcaja. Intervención parcial. Resolución 392/2015
- Cafaba. Intervención total. Resolución 038/2008
- Comfamiliar Camacol. Intervención total. Resolución 121/2011 (Resolución aclaratoria 131/2015)
- Comfasucre. Intervención total. Resolución 162 y 163/2014
- Comfamiliar Cartagena y Bolívar. Intervención total. Resolución 211/2014

Se encuentran en medida cautelar de vigilancia especial o salvamento las siguientes CCF:

- Comfamiliar Valle de la Gente. Medida de vigilancia especial. Resolución 0882/2014
- Comfacor. Medida de vigilancia especial. Resolución 0322/2015
- Comfacesar. Medida de vigilancia especial. Resolución 0542/2015
- Comfaca. Medida de vigilancia especial. Resolución 0647/2015
- Comfamiliar del Huila. Medida de vigilancia especial. Resolución 0736/2015
- Comfenalco Antioquia. Medida de vigilancia especial. Resolución 0577/2015
- Comfenalco Santander. Medida de vigilancia especial. Resolución 0385/2016

### 3.4.6.2 Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e investigaciones administrativas.

Desde el 1 de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2016, con base en las irregularidades evidenciadas en las visitas ordinarias y especiales se adoptaron seis (6) medidas de vigilancia especial a las siguientes Cajas de Compensación Familiar: COMFACOR, COMFACA, COMFACESAR, COMFENALCO ANTIOQUIA, HUILA COMFAMILIAR y COMFENALCO SANTANDER, se aprobaron los planes de mejoramiento, y se nombraron los respectivos Agentes Especiales de Vigilancia integrando el equipo interdisciplinario de acompañamiento a la gestión y avance de las medidas.

En el tema de investigaciones administrativas se impartieron instrucciones sobre el estricto cumplimiento de los plazos establecidos en la ley para el trámite de las investigaciones. A continuación se presenta el número de investigaciones abiertas, sanciones y exoneraciones realizadas en el periodo 2015 (julio) – 2016 (mayo).

**Tabla 92. Investigaciones administrativas abiertas, sanciones impuestas y exoneraciones**

Investigaciones Administrativas	Julio-diciembre 2015	Enero-Junio 2016
Investigaciones abiertas	29	12
Sanciones impuestas	5	5
Exoneraciones	2	0

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales-SSF

### 3.4.6.3 Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF

Se redujo el tiempo de evaluación de los programas y proyectos de inversión de las cajas y se incrementó la realización de visitas especiales para el seguimiento; igualmente, se incluyó la verificación de las mismas en las visitas ordinarias, como se aprecia en las siguientes tablas:

**Tabla 93. Programas y proyectos presentados por las Cajas de Compensación Familiar 2015**

Estado	Vigencia 2015 (julio-diciembre)			
	No. Proy.	% proyectos	Valor proyectos	% valor de proyectos
Autorización general	114	66%	\$ 428.092.846.548,00	64%
Autorización previa	31	18%	\$ 188.363.653.570,00	28%
La caja desistió de proyectos	2	1%	\$ 3.894.059.803,00	1%
Devueltos	25	15%	\$ 49.456.369.985,00	7%
No aprobados	0	0%	\$ -	0%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 669.806.929.906,00</b>	<b>100%</b>

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos Junio 2016

**Tabla 94. Programas y proyectos presentados por las Cajas de Compensación Familiar 2016**

Estado	Vigencia 2016 (enero-mayo)			
	No. Proy.	% Proyectos	Valor proyectos	% valor de proyectos
Autorización general	107	72.3%	\$ 244.874.810.344,00	82%
Autorización previa	9	6.1%	\$ 9.556.055.306,00	3%
La caja desistió de proyectos	2	1.4%	\$ 6.300.000.000,00	2%
Devueltos	30	20.3%	\$ 37.890.653.771,00	13%
No aprobados	0	0%	\$ -	0%
<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 298.621.519.421,00</b>	<b>100%</b>

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos, Junio 2016

### 3.4.6.4 Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar.

Teniendo en cuenta el impacto de los *Programas de Salud* en el patrimonio de las Cajas de Compensación y la competencia de las Superintendencias Nacional de Salud y de la Supersubsidio en este tema, se realizaron acciones de inspección vigilancia y control con el fin de preservar la estabilidad financiera de las Cajas; de igual manera, se ha tenido diálogo permanente con el Ministerio de Salud y Protección Social, donde fue instalado un Comité Técnico en el que participan los Directores Administrativos, los Coordinadores del Programa de Salud de las Cajas de Compensación con EPS y los representantes de Asocajas y Fedecajas para la construcción de los escenarios posibles que permitan a las corporaciones, como las CCF, superar los problemas que se les han presentado por su participación en programas de salud.

En cuanto al análisis el impacto de la normatividad vigente relacionada con los nuevos aspectos financieros en Salud, a continuación se presenta un comparativo del balance a junio 2015 y marzo de 2016 de las CCF que cuentan con programas de salud:

**Tabla 95. Análisis del impacto de la normatividad vigente relacionada con aspectos financieros en EPS-S en liquidación**

Cajas de Compensación Familiar	Nivel1	Año	2015	2016	Variación		
		Mes	jun-15	mar-16			
		Indicadores	Saldo	Saldo	\$	%	
		PUC	Total	Total			
Caja de Compensación Familiar Camacol COMFAMILIAR	1	1	Activo	54.780.705	74.975.953	20.195.248	36,87%
	2	2	Pasivo	17.073.565	14.161.668	-2.911.897	-17,06%
	3	3	Patrimonio	37.707.140	60.814.285	23.107.145	61,28%
Caja de Compensación Familiar COMFENALCO ANTIOQUIA	1	1	Activo	598.771.226	911.488.320	312.717.094	52,23%
	2	2	Pasivo	509.707.643	870.812.167	361.104.524	70,85%
	3	3	Patrimonio	89.063.586	843.553.108	754.489.522	847,14%
Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA	1	1	Activo	1.086.669.011	1.077.521.957	-9.147.054	-0,84%
	2	2	Pasivo	537.975.455	585.306.393	47.330.938	8,80%
	3	3	Patrimonio	548.693.556	492.215.564	-56.477.992	-10,29%
Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano COMFAORIENTE	1	1	Activo	83.113.722	92.708.927	9.595.205	11,54%
	2	2	Pasivo	49.973.270	55.369.942	5.396.672	10,80%
	3	3	Patrimonio	33.140.452	37.338.985	4.198.533	12,67%
Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander COMFANORTE	1	1	ACTIVO	76.753.810	73.756.981	-2.996.829	-3,90%
	2	2	Pasivo	28.213.927	20.890.892	-7.323.035	-25,96%
	3	3	Patrimonio	48.539.883	52.866.089	4.326.206	8,91%
Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja CAFABA	1	1	ACTIVO	73.876.820	72.774.931	-1.101.889	-1,49%
	2	2	Pasivo	62.456.026	57.630.770	-4.825.256	-7,73%
	3	3	Patrimonio	11.420.794	15.144.160	3.723.366	32,60%
Caja Santandereana de Subsidio Familiar CAJASAN	1	1	ACTIVO	202.064.107	225.904.873	23.840.766	11,80%
	2	2	Pasivo	71.145.632	83.555.214	12.409.582	17,44%
	3	3	Patrimonio	130.918.475	142.349.659	11.431.184	8,73%
Caja de Compensación Familiar de Fenalco del Tolima - COMFENALCO	1	1	ACTIVO	99.367.861	102.365.753	2.997.892	3,02%
	2	2	Pasivo	52.842.459	44.559.557	-8.282.902	-15,67%
	3	3	Patrimonio	46.525.402	57.806.196	11.280.794	24,25%

Fuente: SIGER. Dirección Financiera y Contable. Superintendencia del Subsidio Familiar.



**Tabla 96. Análisis del impacto de la normatividad vigente relacionada con aspectos financieros en CCF con IPS o EPS Contributivo**

Cajas de Compensación Familiar	Nivel1	Año	2015	2016	Variación		
		Mes	jun-15	mar-16			
		Indicadores	Saldo	Saldo	\$	%	
		PUC	Total	Total			
Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR DEL ATLÁNTICO	1	1	ACTIVO	259.830.503	273.047.060	13.216.557	5,09%
	2	2	Pasivo	91.774.655	99.251.739	7.477.084	8,15%
	3	3	Patrimonio	168.055.848	173.795.321	5.739.473	3,42%
Caja de Compensación Familiar de Caldas COMFAMILIARES	1	1	ACTIVO	215.139.411	219.941.665	4.802.254	2,23%
	2	2	Pasivo	71.734.906	58.111.635	-13.623.271	-18,99%
	3	3	Patrimonio	143.404.505	161.830.031	18.425.526	12,85%
Caja de Compensación Familiar del Cauca - COMFACAUCA	1	1	ACTIVO	249.747.748	295.591.760	45.844.012	18,36%
	2	2	Pasivo	46.653.815	86.838.070	40.184.255	86,13%
	3	3	Patrimonio	203.093.933	208.753.690	5.659.757	2,79%
Caja de Compensación Familiar COMFENALCO SANTANDER	1	1	ACTIVO	281.754.449	326.941.721	45.187.272	16,04%
	2	2	Pasivo	107.928.803	132.595.891	24.667.088	22,85%
	3	3	Patrimonio	173.825.646	194.345.830	20.520.184	11,81%
Caja de Compensación Familiar de Fenalco COMFENALCO QUINDÍO	1	1	ACTIVO	99.323.659	140.392.865	41.069.206	41,35%
	2	2	Pasivo	37.279.000	54.203.676	16.924.676	45,40%
	3	3	Patrimonio	62.044.659	86.189.189	24.144.530	38,91%
Caja de Compensación Familiar de Risaralda- COMFAMILIAR RISARALDA	1	1	ACTIVO	289.867.771	303.070.392	13.202.621	4,55%
	2	2	Pasivo	83.382.535	84.799.774	1.417.239	1,70%
	3	3	Patrimonio	206.485.237	218.270.621	11.785.384	5,71%
Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - COMFENALCO VALLE	1	1	ACTIVO	462.070.000	458.781.225	-3.288.775	-0,71%
	2	2	Pasivo	252.259.869	232.962.453	-19.297.416	-7,65%
	3	3	Patrimonio	209.810.131	225.818.772	16.008.641	7,63%
Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca COMFAMILIAR ANDI - COMFANDI	1	1	ACTIVO	1.029.987.921	1.112.849.996	82.862.075	8,04%
	2	2	Pasivo	248.159.184	252.776.904	4.617.720	1,86%
	3	3	Patrimonio	781.828.737	860.073.092	78.244.355	10,01%

Fuente: SIGER. Dirección Financiera y Contable. Superintendencia del Subsidio Familiar.

**Tabla 97. Análisis del impacto de la normatividad vigente relacionada con aspectos financieros en EPS-S, IPS en funcionamiento**

Cajas de Compensación Familiar	Nivel1	Año		2015	2016	Variación	
		Mes	Indicadores	jun-15	mar-16		
				Saldo	Saldo	\$	%
PUC		Total	Total				
Caja de Compensación Familiar CAJACOPI BARRANQUILLA	1	1	ACTIVO	166.486.566	128.702.705	-37.783.861	-22,69%
	2	2	Pasivo	97.768.578	98.542.730	774.152	0,79%
	3	3	Patrimonio	25.771.568	30.159.975	4.388.407	17,03%
Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar-Comfamiliar	1	1	ACTIVO	168.440.347	192.742.976	24.302.629	14,43%
	2	2	Pasivo	192.586.588	240.966.291	48.379.703	25,12%
	3	3	Patrimonio	-24.146.241	-48.223.315	-24.077.074	99,71%
Caja de Compensación Familiar de Boyacá - COMFABOY	1	1	ACTIVO	239.441.455	245.687.291	6.245.836	2,61%
	2	2	Pasivo	112.641.290	99.988.648	-12.652.642	-11,23%
	3	3	Patrimonio	126.800.165	145.698.643	18.898.478	14,90%
Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR	1	1	ACTIVO	129.071.655	102.601.623	-26.470.032	-20,51%
	2	2	Pasivo	148.378.608	166.131.191	17.752.583	11,96%
	3	3	Patrimonio	-19.306.953	-63.529.568	-44.222.615	229,05%
Caja de Compensación Familiar CAFAM	1	1	ACTIVO	2.328.240.305	2.616.981.655	288.741.350	12,40%
	2	2	Pasivo	984.761.764	1.166.099.326	181.337.562	18,41%
	3	3	Patrimonio	1.343.478.541	1.450.882.329	107.403.788	7,99%
Caja Colombiana de Subsidio Familiar COLSUBSIDIO	1	1	ACTIVO	3.427.221.889	3.627.750.382	200.528.493	5,85%
	2	2	Pasivo	1.621.241.949	1.752.428.181	131.186.232	8,09%
	3	3	Patrimonio	1.805.979.940	1.875.322.201	69.342.261	3,84%
Caja de Compensación Familiar COMPENSAR	1	1	ACTIVO	2.194.791.315	2.400.634.184	205.842.869	9,38%
	2	2	Pasivo	1.174.063.649	1.251.020.654	76.957.005	6,55%
	3	3	Patrimonio	1.020.727.666	1.149.613.530	128.885.864	12,63%
Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca - COMFACUNDI	1	1	ACTIVO	76.857.580	94.818.223	17.960.643	23,37%
	2	2	Pasivo	28.004.566	54.318.486	26.313.920	93,96%
	3	3	Patrimonio	48.853.016	40.499.733	-8.353.283	-17,10%
Caja de Compensación Familiar del Choco	1	1	ACTIVO	77.643.413	101.494.831	23.851.418	30,72%
	2	2	Pasivo	29.427.459	-34.262.922	-63.690.381	-216,43%
	3	3	Patrimonio	48.215.954	-67.231.909	-115.447.863	-239,44%
Caja de Compensación Familiar de la Guajira - COMFAGUAJIRA	1	1	ACTIVO	91.909.198	84.513.774	-7.395.424	-8,05%
	2	2	Pasivo	51.525.989	52.987.201	1.461.212	2,84%
	3	3	Patrimonio	40.383.209	31.526.573	-8.856.636	-21,93%
Caja de Compensación Familiar del Huila - COMFAMILIAR	1	1	ACTIVO	299.900.009	354.140.732	54.240.723	18,09%
	2	2	Pasivo	185.007.426	207.979.169	22.971.743	12,42%

Cajas de Compensación Familiar	Nivel1	Año		2015	2016	Variación	
		Indicadores	PUC	jun-15	mar-16		
				Saldo	Saldo		
				Total	Total	\$	%
	3	3	Patrimonio	114.892.583	146.161.563	31.268.980	27,22%
Caja de Compensación Familiar de Nariño	1	1	ACTIVO	213.327.802	267.599.019	54.271.217	25,44%
	2	2	Pasivo	77.552.094	102.741.396	25.189.302	32,48%
	3	3	Patrimonio	135.775.708	164.857.624	29.081.916	21,42%
Caja de Compensación Familiar de Sucre	1	1	ACTIVO	65.196.835	76.666.962	11.470.127	17,59%
	2	2	Pasivo	54.352.142	56.288.506	1.936.364	3,56%
	3	3	Patrimonio	10.844.693	20.378.456	9.533.763	87,91%

Fuente: SIGER. Dirección Financiera y Contable. Superintendencia del Subsidio Familiar.

### 3.4.6.5 Pacto por la Transparencia.

El 15 de julio de 2015, la Presidencia de la República de Colombia, a través de la Secretaría de Transparencia, el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia del Subsidio Familiar y las Cajas de Compensación Familiar, agremiadas en ASOCAJAS y FEDECAJAS, suscribieron un Pacto por la transparencia en el Sistema del Subsidio Familiar en el cual se acordó aunar esfuerzos, políticas y estrategias con el fin de lograr el fortalecimiento del Sistema del Subsidio Familiar y el cumplimiento de sus objetivos garantizando la aplicación de los subsidios y la ampliación de los servicios a la población beneficiaria.

Este pacto se hizo en torno a dos acciones adoptadas:

- Mejoramiento de los procesos de vigilancia y visitas
- Adopción Plan Anual de Visitas Ordinarias en los entes vigilados



# FORTALECIMIENTO INTITUCIONAL

## 4. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

### 4.1 Mejoramiento de la capacidad de gestión de las entidades del Sector

El Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas y vinculadas, durante el período julio de 2015 y junio de 2016 han desarrollado acciones tendientes al fortalecimiento institucional de las entidades con el fin de dar cumplimiento a las metas de buen gobierno definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, han implementado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para vigencia 2015-2018, el modelo que integra las normas, metodologías, herramientas e instrumentos mediante los cuales se planifica y se Gestiona el que hacer de las entidades, desarrollando las políticas de desarrollo administrativo: a) Gestión misional y de Gobierno; b) Transparencia, participación y servicio al ciudadano; c) Gestión del talento humano; d) Eficiencia administrativa; y e) Gestión financiera, lo que ha permitido trabajar de una manera organizada y eficiente. El compromiso de brindar mejores servicios y productos ha llevado a las entidades a modernizar su infraestructura tanto física como tecnológica, así como cualificar permanentemente a su talento humano.

Dentro de las entidades del Sector Trabajo, el objetivo del Fortalecimiento Institucional de Colpensiones es mejorar la efectividad en la gestión de la empresa sobre los trámites que los ciudadanos requieran en su ciclo de vida pensional y protección para la vejez. Este proceso se inició en el año 2014 debido al pronunciamiento de la Honorable Corte Constitucional a través del Auto 259 de 2014 el cual señaló que la entidad debe adecuar la capacidad operativa de manera permanente para garantizar los derechos de los ciudadanos.

Para llevar a cabo esta tarea se realizó un análisis preliminar del estado de la empresa, dicho análisis propuso una nueva Estrategia Institucional, línea base para la sostenibilidad financiera y social de Colpensiones a mediano y largo plazo. El diagnóstico incluyó la revisión del marco estratégico institucional y proporcionó las bases para iniciar un proyecto de reorganización institucional, la propuesta del nuevo Mapa de Procesos de la empresa (cadena de valor), y la posterior revisión de la Estructura Organizacional y Planta de Personal, así como la propuesta de la modificación de las mismas y el impacto financiero, entre otros aspectos.

Durante julio de 2015, se inició la socialización de la propuesta de Estructura Organizacional y Planta de Personal al interior de Colpensiones, a fin de recoger las impresiones y recomendaciones para consolidar una entidad que responda de manera adecuada a la demanda de servicios por parte de los ciudadanos y empleadores colombianos. Así mismo, se dio continuidad a la caracterización de los macroprocesos, procesos y subprocesos del mapa de procesos propuesto para la empresa, se desarrolló la estructuración de los diagramas maestros, es decir, los flujos de los procesos a alto nivel que muestran los pasos desde el contacto con los ciudadanos hasta su respuesta.



Teniendo en cuenta las observaciones de la socialización, en el mes de septiembre de 2015 fue ajustado el Estudio Técnico que soporta el proceso de Reorganización y el 25 de septiembre de 2015 el Presidente de Colpensiones lo presentó ante la Junta Directiva de la empresa; así mismo, se radicó ante los Ministerios del Trabajo y Hacienda y Crédito Público el Estudio Técnico para el trámite de la propuesta de nueva Estructura Organizacional y Planta de Personal.

En el mes de diciembre de 2015 fue necesario solicitar una revisión al Estudio Técnico, base de la Reorganización Institucional, a fin de atender la solicitud del Comité Intersectorial de Pensiones y Riesgos BEPS con respecto a la posibilidad de disminuir los costos de la planta de personal que atiende el Servicio de Beneficios Económicos Periódicos BEPS, de esta manera, los ajustes a la propuesta de nueva Estructura Organizacional, Planta de Personal y Manual de Funciones y Competencias Laborales se realizaron durante los meses de marzo y abril de 2016.

Durante el primer semestre del presente año, se avanzó en el plan de trabajo definido para la implementación en Colpensiones de la Reorganización Institucional en lo pertinente a las mejoras de los procesos, previendo el alistamiento, en tanto se produce la expedición de los decretos que aprueben la propuesta de la modificación de la estructura organizacional y la planta de personal.

La Superintendencia del Subsidio Familiar mediante los Decretos 2595 y 2596 de 2012, y 2000 de 2013, sufrió una restructuración que significó de pasar de una planta de personal de sesenta y dos (62) funcionarios a ciento cuarenta y nueve (149), un incremento que generó concentración de funcionarios en espacios reducidos e incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo para la asignación de puestos de trabajo, entre otros.

Durante la vigencia de la actual administración en cabeza de la Dra. Griselda Janeth Restrepo Gallego, se realizó un fuerte trabajo que arrojó como resultado la aprobación del presupuesto y de vigencias futuras hasta el 2018 para el arrendamiento de una nueva sede que supliría las necesidades existentes en la Entidad.

Actualmente más de la mitad de los funcionarios se encuentran disfrutando de las nuevas instalaciones en la dirección Carrera 69 No. 25B – 44 Edificio World Business Port, un moderno edificio dotado con la última tecnología LEED y arquitectura bioclimática, con generosas zonas comunes, un gran auditorio, y donde la Superintendencia tiene participación en el 3° y 7° piso, el cual, comparte con entidades como Geodis y la unidad administrativa del servicio público de empleo / Ministerio del Trabajo.

Adicionalmente, a principios de 2016 se realizó una redistribución de puestos de trabajo en la sede de calle 45 mejorando así de forma considerable las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los funcionarios, permitiendo asignar oficina individual a todos los jefes, habilitar el auditorio del 1° piso y crear salas de reunión en los diferentes pisos para el trabajo en equipo.

#### **4.1.1 Sistemas de información y estadísticas**

Durante el período julio de 2015 y junio de 2016, las entidades del Sector Trabajo realizaron ingentes esfuerzos para el fortalecimiento de los sistemas de información con el fin de tener disponible en forma segura, pertinente y eficiente la información.



En el proceso de fortalecimiento del sistema de información para la entidad, el Ministerio del Trabajo adquirió la infraestructura hardware y software necesarios para apoyar las labores de las distintas dependencias, como se describe a continuación::

- Grupo de 3 licencias de servidor de aplicaciones Oracle Weblogic Suite
- Grupo de 4 licencias de servidor de bases de datos Oracle Database Enterprise
- Grupo de 4 licencias de análisis de datos
- Grupo de 52 equipos de cómputo para funcionarios del ministerio con sus respectivos sistemas operativos y software de ofimática debidamente licenciados. (47 desktops y 5 laptops)

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, administración de actualizaciones, entre otros, para estructurar el crecimiento en tecnología del Ministerio y del sector Trabajo con base en el Plan Estratégico de TIC

Además se desarrolló y colocó en funcionamiento los siguientes sistemas de información:

- Sistema de información para la oficina de Cooperación y relaciones internacionales del Ministerio del Trabajo
- Sistema de información de Inventarios
- Se realizó la primera fase del sistema de información para la oficina Asesora de Planeación

También es importante mencionar que se adquirió, implementó y parametrizó el sistema de información de gestión documental para la entidad; esta adquisición se compone de la adquisición de licencias de software de BPM, ESB y ECM (filenet y datacap) marca IBM, desarrollo del componente de instrumentos archivísticos del proveedor, 3 servidores y 2 switches. El sistema de información ya está puesto en producción y su salida en vivo inició en junio con la recepción de los escáneres e impresoras adjudicados en el proceso SACTU MT 002 de 2016.

En relación con los procesos licitatorios, se adjudicó el proceso SACTU MT 002 de 2016, con el cual se recibieron, finalizando el mes de junio de 2016, 37 impresoras y 37 escáneres semi-industriales para apoyar el funcionamiento del sistema de gestión documental de la entidad.

Dentro de otras de las actividades desarrolladas se encuentran las siguientes:

- Se adquirió en febrero de 2016 un nuevo sistema de PQRSD para atención al ciudadano, como apoyo al fortalecimiento y mejora del programa COLABORA de la entidad, el cual a la fecha está en la etapa de pruebas previo a su puesta en funcionamiento. Se espera tenerlo en producción en Julio.
- Se adquirió en Junio de 2016, un sistema de información para el Agendamiento Web y Preguntas Frecuentes para atención al ciudadano, como apoyo al fortalecimiento y mejora del programa COLABORA de la entidad, el cual se espera tenerlo en producción en Septiembre de 2016.
- Se garantizó el funcionamiento del trámite en línea de empresas de servicios temporales y de autorización de trabajo para menores de edad.
- Se elaboró la ficha técnica y se elaboraron solicitudes de pre cotización para adquirir el nuevo portal web y la intranet de la entidad
- Actualmente, se está en el diseño de los procedimientos para implementar Trámites internos en BPM para la entidad.

Igualmente, desde la oficina de TIC, con base en los lineamientos tecnológicos de la entidad, se ha coordinado la estructuración y desarrollo de proyectos de TIC en la entidad, obteniendo resultados como:

- Sistema de información para el Registro Único de Intermediarios, de la Dirección de Riesgos Laborales
- Sistema de Información de Personas Jurídicas, del grupo de Archivo Sindical
- Numerador Único de Resoluciones, de la Dirección de Riesgos Laborales con el Fondo de Riesgos Laborales

El SENA, durante el segundo semestre de 2015 y primeros meses de 2016, ha implementado de manera exitosa diferentes proyectos de alto impacto alineados a la visión estratégica de la Entidad, bajo este marco efectuó la integración de la plataforma Learning Management System **LMS (BlackBoard)** con el aplicativo que administra la ejecución de la Formación Profesional Integral, SOFIA Plus, lo cual apoya el desarrollo de los programas de Bilingüismo y aquellos desarrollados bajo la modalidad virtual.

La Entidad, realizó la migración de la aplicación de la Agencia Pública de Empleo a una nueva infraestructura tecnológica, lo cual contribuye a fortalecer su disponibilidad y a optimizar su desempeño.

A través de la optimización de la gestión de las cuentas de dominio, se ha garantizado que los aprendices e instructores no tengan límite de espacio y cuenten con herramientas de: Correo Electrónico, mensajería instantánea, almacenamiento y administración de archivos, conferencia web, entre otras. Estas herramientas se articulan con los procesos de formación, de manera que se enriquece y facilita el aprendizaje por parte de los usuarios, y la enseñanza por parte de los instructores.

Por su parte la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS, durante la vigencia 2015 llevó a cabo proyectos que permitieron fortalecer la infraestructura tecnológica de la Entidad, lo que permitió dar cumplimiento a directrices de gobierno electrónico, mejorar los procesos internos y mejorar la atención en línea a los ciudadanos. En cuanto a sistemas de información se adelantaron las siguientes tareas:

- Actualización del software para el Sistema de Gestión de Calidad
- Adquisición del software de aplicación para validar cantidades superiores o ilimitadas de datos, realizar inferencias estadísticas, consolidar, elaborar reportes y hacer cruce de bases de datos, este software ha permitido gestionar información estadística del sector solidario.
- Implementación del aplicativo de gestión documental en su primera fase para el proceso de sustitución de los flujos documentales en papel por soportes y medios electrónicos y ventanilla única de comunicaciones oficiales.
- Se adelantaron actividades que permitieron llevar a cabo automatización de formatos, así como la implementación del sistema de gestión de seguridad de la información bajo la norma ISO 27001:2013 y demás criterios de la estrategia de Gobierno en línea, cumpliendo las metas establecidas en el capítulo 1 del decreto 1078 de 2015.

Durante la vigencia 2016 la UAEOS trabaja en la adquisición y actualización de sistemas de información que apoyaran la gestión institucional, siguiendo la evolución tecnológica y al mismo tiempo dar cumplimiento a las directrices de gobierno, para lo cual está en curso los siguientes procesos:

- Implementación del aplicativo de gestión documental en su segunda fase para la parametrización de firmas digitales para los usuarios internos de la Unidad y parametrización módulo PQRD para

garantizar que los usuarios en general cuenten con un canal de atención y comunicación con la entidad a través de sitio web, que permita realizar el seguimiento de PQRD y desarrollar acciones de mejoramiento continuo a partir de la evaluación de la satisfacción de los usuarios.

- Actualización y mantenimiento del aplicativo de nómina en el cual se administra la nómina de la Unidad, incorporando los cambios normativos o procedimentales en esta materia.

En materia de herramientas estadísticas, la UAEOS 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, proceso que se fortaleció con la adquisición del software estadístico SPS.

Para banco de proyectos, la UAEOS durante la vigencia 2016 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 formularon dos nuevos proyecto de inversión para la vigencia 2017, el cual tiene la viabilidad técnica del Ministerio del Trabajo y del DNP. La UAEOS busca con los nuevos proyectos aportar directamente a la consolidación de la paz y a los propósitos del plan Nacional de Desarrollo

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE ejecutó, durante el 2015, varios proyectos que permitieron cumplir con la misión, dentro de los que se destaca el soporte técnico, funcional y operativo al sistema Redempleo, la consolidación del buscador de vacantes de todas las Agencias Públicas y Privadas de la Red de Prestadores del servicio Público de Empleo y el nuevo sistema de información del Servicio de Empleo (SISE).

Durante el periodo se logró la estabilización de Redempleo y se realizó el mantenimiento mínimo requerido para la operación, cubriendo los siguientes puntos:

- Mantenimiento evolutivo.
- Mantenimiento correctivo.
- Depuración de data.
- Inclusión nuevos programas de gobierno.

Dada la obsolescencia tecnológica y las necesidades de responder a los buscadores de empleo, empleadores y las agencias de manera completa, ágil, segura y confiable, se diseñó e implementó el nuevo sistema de información del Servicio de Empleo SISE, permitiendo el registro de más de 169 agencias y bolsas de empleo a nivel nacional, las cuales han realizado la gestión de sobre los ciudadanos registrados:

En la actualidad el sistema cuenta con más de un millón 800 mil buscadores de empleo registrados, de los cuales el 56,3% son mujeres. Así mismo, se encuentran registrados 82.716 empleadores y se han registrado 185.572 vacantes por parte de los empleadores.

Para el programa Talentos para el Empleo se desarrolló un sistema que permite realizar:

- Preinscripción de postulados a formación para el empleo.

- Matricula en programas de entidades educativas autorizadas por el Ministerio de Trabajo.
- Seguimiento de asistencia y controles automáticos para gestión de Ministerio de Trabajo.
- Reportes generales del programa.

De la misma manera, se desarrolló el subsistema de apoyo de 40.000 Primeros Empleos, que permite realizar:

- Verificación de cotización en PILA por parte de los jóvenes susceptibles a postularse al programa.
- Marcación de jóvenes en el sistema de información REEMPLERO para aplicar a vacantes de 40.000 empleos.
- Calculadora de vacantes que habilita o rechaza las vacantes propuestas al programa de acuerdo a criterios estrictos de calificación.
- Registro y marcación de vacantes de 40.000 empleos en REEMPLERO.
- Reportes para seguimiento del programa.

Colpensiones en la arquitectura empresarial de la empresa tiene como punto principal la alineación de los sistemas de información tecnológicos con la prestación de los servicios de la empresa, Colpensiones cuenta con una red de oficinas que contempla 72 puntos de atención al ciudadano a nivel nacional, 8 regionales en las principales ciudades de Colombia y 5 edificios administrativos en Bogotá. Esta red de oficinas está dotada con una infraestructura robusta que integran la conectividad LAN y red inalámbrica en sedes principales, garantizando así una óptima prestación de los diferentes servicios ofrecidos en cada uno de los puntos de atención al ciudadano.

**Redes y Comunicaciones:** Las principales actividades realizadas fueron la consolidación desde el punto de vista de redes y comunicaciones llevando a cabo la unificación y apertura de nuevas sedes, realizando el montaje de la infraestructura tecnológica necesaria para poner en operación dichas sedes, lo que incluyó la instalación, configuración, puesta en operación y soporte de los servicios de canales de comunicaciones, conexión de red local (LAN - Local Area Network), red inalámbrica, telefonía IP, impresión y puestos de trabajo, dichas actividades comprendieron:

- Unificación de las sedes Regional Occidente y PAC Cali Centro en una nueva sede denominada Cambulos, con el fin de mejorar las condiciones y el nivel de atención en la ciudad de Cali para el ciudadano.
- Apertura de la sede OXO 69, la cual permitió agrupar en un solo sitio físico las sedes de la Calle 71, Farmatodo, calle 101 y Avenida Quito.
- Apertura de la sede Chapinero, la cual permitió agrupar el PAC de la Calle 71 y Rotonda Empresarial Farmatodo.
- Apertura de las sedes Cartagena, Nueva Granada, Puerto Carreño, San José del Guaviare, Puerto Inírida, Personería (Bogotá) y Procuraduría (Bogotá), contribuyendo a disminuir los tiempos de respuesta de los requerimientos de usuarios y pensionados de la entidad y contribuyendo con el acercamiento de los servicios de Colpensiones a la comunidad.

- Implementación del servicio de videoconferencia en la entidad, dando cobertura a las 8 regionales y 3 sedes administrativas, fortaleciendo las condiciones de comunicación de los funcionarios de la entidad, así como la incorporación de nuevas herramientas de colaboración, que facilita el trabajo en equipo y facilitan las reuniones virtuales, optimizando tiempos de desplazamientos de los funcionarios.

**DRP (Disaster Recovery Plan - Plan de Recuperación ante Desastres).** Se desarrolló un plan de mantenimiento de DRP que permitió garantizar una alternativa de prestación de servicios ante eventuales escenarios catastróficos, el cual incluyó: la ejecución de diez pruebas técnicas para validar la estrategia y procedimientos de recuperación del DRP, la auditoría interna para verificar el cumplimiento de condiciones contractuales, estableciendo un plan de mejoramiento y recomendaciones al DRP, la capacitación y concientización a personal comprometido con la ejecución del DRP dando cobertura a 91 personas al interior de Colpensiones, de diferentes áreas de la entidad.

**Generación masiva de extractos de historia laboral.** Se generaron de forma masiva más de 2.7 millones de historias laborales a los afiliados cotizantes, de las cuales se enviaron 1.568.363 extractos excluyendo a los que fueron consultados vía web y a los que fueron devueltos en el período pasado, con un porcentaje de devolución del 15%. Esta labor continua siendo 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.

Desde la Superintendencia del Subsidio Familiar se han desarrollado los siguientes proyectos:

- Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información - SGSI.
- Se elaboró la resolución por medio del cual se adoptan las Políticas y normas de Seguridad de la Información y la definición de los aspectos relacionados a los roles, responsabilidades y representantes del SGSI.
- Se realizó mantenimiento y soporte del sistema para la validación, recepción y cargue en línea de los datos reportados por los vigilados -SIREVAC-, el sistema misional que apoya la función de inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de Subsidio Familiar.
- Se realizaron un total de 43 visitas a las Cajas de Compensación Familiar, donde se brindó soporte técnico, asesoría y capacitación en los sistemas de información (SIREVAC – Sistema de Recepción, Validación y Carga de los datos estadísticos de la Cajas de Compensación Familiar, SIGER – Sistema de información Gerencial y GTSS - Sistema de Gestión de Trámites y Servicios) que brinda la Superintendencia de Subsidio Familiar.
- Se inició la implementación del módulo de Gestión de Visitas a Entes Vigilados, con el cual se pretende administrar la preparación, ejecución y seguimiento de las diferentes auditorías que realiza la Superintendencia del Subsidio Familiar, integrado al sistema de gestión de trámites y servicios - GTSS.
- Se diseñó en el sistema Android la aplicación móvil (APP) de la Superintendencia de Subsidio Familiar, que tiene como objeto suministrar un servicio de consulta a la ciudadanía, de los datos de infraestructura de servicios de las Cajas de Compensación Familiar en el país georreferenciados.



- Se llevó a cabo la ampliación de los canales de comunicación (telefonía) e internet, con motivo de dar soporte a la nueva sede de la Superintendencia de Subsidio Familiar, los cuales permiten integrar los servicios de infraestructura y sistemas de información entre ambas sedes.
- Se amplió y renovó la red de Circuito Cerrado de Televisión de la antigua sede de la Superintendencia de Subsidio Familiar, dando cumplimiento a las medidas tomadas por el organismo para resguardar los bienes y servicios prestados por la entidad.
- Se han contratado dos profesionales para brindar apoyo en “el desarrollo de modelos de análisis y la explotación de la información generada por el sistema de información SIGER y apoyar la gestión de la calidad del dato”, y en la “implementación del Plan Estratégico de TIC bajo el modelo de Arquitectura Empresarial (AE), apoyar la labor de preparación y generación de informes de seguimiento a la función tecnológica y asegurar el cumplimiento de la implantación de los dominios de Gestión de Proyectos, Gestión de Servicios y Gestión de Terceros, en articulación con la estrategia de Gobierno en Línea”.
- Se han desarrollado los estudios previos, para la contratación del mejoramiento del sistema de información - SIGER, Sistema de Trámites y servicios – GTSS, SIREVAC, Sistema de Almacén e Inventario, Sistema de gestión de la Calidad – Isolucion, Sistema de Nomina y talento Humano, Actualización del Portal Corporativo, Soporte y mantenimiento de licenciamiento Passport Advantage de IBM y Websphere Portal Enable. - Correo electrónico.
- Se ha realizado sostenibilidad a la tecnología existente mediante el mantenimiento preventivo y correctivo a la infraestructura central de cómputo, redes y comunicaciones y ofimática.

#### **4.1.2. Implementación y fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión**

Durante el período julio 2015 a junio de 2016 las entidades del Sector Trabajo han logrado importantes avances en el proceso de fortalecimiento del sistema integrado de gestión.

Con base a lo establecido en la Ley 872 de 2003, y teniendo en cuenta que el Sistema 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 de la entidad, el Ministerio del Trabajo ha establecido su Sistema Integrado de Gestión, bajo una estructura de procesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Evaluación y Seguimiento. Esta estructura paso de ser de 19 a 16 procesos, esto debido a la unificación que se realizó en los procesos de políticas públicas, con el objetivo de generar mayor articulación e interoperabilidad y por otro lado la integración del proceso de gestión ambiental con las políticas de operación de la entidad. A continuación se muestra el mapa de procesos ajustado.

**Grafica 9. Mapa de Procesos Ministerio del Trabajo**



Como fortalecimiento a la estructura documental de la entidad y contribuyendo a la directiva presidencial 004 de 2012, se mantiene actualizado un repositorio documental virtual, que permite centralizar y asegurar la confiabilidad y acceso a la documentación e información del Sistema Integrado de Gestión a todos los funcionarios y contratistas del nivel central y territorial. Actualmente este repositorio cuenta con más de 395 documentos activos.

La fase de capacitación, se ha desarrollado de manera transversal, se han impartido capacitaciones a más de 200 funcionarios y contratistas del Ministerio durante el 2015 en temas como: Calidad, Modelo Estándar de Control Interno MECI, Riesgos, Mejoramiento continuo, Auditorías Internas de calidad y Gestión Ambiental. Adicionalmente, se hace acompañamiento técnico a los proceso del Nivel Central, Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, donde se realizan capacitaciones dirigidas a todos los funcionarios de las distintas dependencias reforzando los temas relacionados con el Sistema Integrado de Gestión SIG, a la fecha se ha realizado acompañamiento técnico de forma presencial y virtual a las 33 Direcciones Territoriales, 2 Oficinas Especiales y 16 procesos del Ministerio.

Por otra parte el sistema de calidad ha diseñado e implementado estrategias de comunicación y sensibilización a través de los diversos canales del Ministerio, que han permitido fortalecer a los funcionarios frente a la cultura de atención al ciudadano e incrementar el grado de satisfacción de los usuarios frente a la prestación del servicio. El porcentaje nacional de satisfacción general de los usuarios atendidos a 31 de diciembre de 2015 por el canal presencial es del 97.67%.

Otro aspecto a destacar, es la gestión realizada por el Ministerio de Trabajo frente a la Urna de Cristal, plataforma del gobierno colombiano para la participación ciudadana y la transparencia gubernamental, donde el Ministerio ocupó los primeros lugares durante el año 2015 en la gestión y respuesta a las inquietudes de la ciudadanía radicadas a través de esta plataforma creada por la Presidencia de la República.

Dentro de la fase de evaluación y monitoreo que se realiza a los procesos, Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, el Sistema Integrado de Gestión participo en la auditoria número 3 en el año 2015, donde fueron auditados 7 procesos del Nivel Central y 7 Direcciones Territoriales, la selección de los procesos y territoriales a auditar se realiza conforme a lo estipulado en las normas ISO9001:2008, NTCGP1000:2009 y la NTC19011:2011. Para el desarrollo de las auditorias de calidad, el Ministerio cuenta con un equipo auditores líderes y auditores internos que han sido formados y certificados por entes competentes. Así mismo, se ha realizado acompañamiento a la entidad en la auditoria externa de certificación, realizada en julio del 2015. Así mismo, se cuenta con un equipo de 35 Gestores a nivel territorial y 20 Gestores en el Nivel Central, encargados de ser los facilitadores de la mejora del sistema en la Entidad.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, durante el año 2015, conformó mediante la Resolución 1524 de 2015, el Comité Operativo de Desarrollo Administrativo, dicho comité en desarrollo de sus funciones estructuró un plan de actividades para asegurar la implementación de las políticas que componen el Modelo. Así mismo y en cumplimiento de lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública diligenció dentro de los términos y la plataforma establecida para tal fin, el Formulario Único de reporte de Avances de la Gestión 2015.

Durante el periodo 2015 - 2016 el Sistema Integrado de Gestión asumió una nueva imagen y el nombre de “Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA”.

Igualmente constituyó un equipo de 396 profesionales quienes tienen el compromiso de liderar y consolidar la implementación, mantenimiento y control del sistema Integrado de Gestión y Autocontrol. Así mismo y con el fin de articular la promesa de valor y los objetivos del sistema con la visión trazada por la Entidad para el periodo 2014- 2018, se han realizado actividades para la respectiva revisión y elaboración de una nueva propuesta.

Toda vez que las normas técnicas ISO 9001 para el Sistema de Gestión de la Calidad y 14001 para el Sistema de Gestión Ambiental fueron objeto de actualización durante el 2015, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo realizó 8 mesas de trabajo zonales, dirigidas a los Gestores y Líderes SIGA y a los Líderes Regionales Ambientales y Apoyos Ambientales de Centros de Formación con el fin de detallar la aplicabilidad de los requisitos de las normas mencionadas en la entidad y asegurar la comprensión de dichos cambios.

Como parte del proceso de transición del sistema hacia la implementación de los nuevos requisitos de las normas técnicas de Calidad y Ambiental, se estructuró un Plan de Mantenimiento y Mejora del SIGA – PAM 2016, en el cual se determinaron las acciones y proyectos con líderes que articularan la gestión a nivel nacional para entregar productos que den cumplimiento a los requisitos normativos.

Para facilitar la administración, registro, seguimiento, control y mejora del sistema, así como la aplicabilidad de los nuevos requisitos de las normas implementadas, la entidad realizó actualizaciones y agregó nuevas funcionalidades a la Plataforma CompromISO, así mismo se continua registrando la actualización de la información documentada de los procesos, sus riesgos y planes de mejoramiento.

Adicionalmente para fortalecer la cultura de la calidad, durante el periodo 2015 - 2016, la entidad ha realizado diferentes actividades de sensibilización relacionadas con pensamiento basado en riesgos, enfoque de procesos, planes de mejoramiento, trabajo en equipo y liderazgo, actividades dirigidas a los servidores públicos de la entidad a nivel nacional.

En cumplimiento de la normatividad y con el fin de fortalecer los índices de confiabilidad y transparencia de su gestión, mejorar la calidad de sus servicios y la accesibilidad a los mismos, y como consecuencia incrementar la satisfacción de los ciudadanos y partes interesadas durante el 2015, el SENA formalizó: El “Código de Ética y Buen Gobierno” y el “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”. La adopción de estos documentos pone de presente el compromiso institucional que existe con el programa presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

Para verificar el mantenimiento de la certificación de calidad que Icontec otorgó al Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad en el año 2014, el SENA recibió auditoria de seguimiento entre el 27 de julio y el 6 de agosto de 2015 en una muestra de 29 dependencias entre Despachos Regionales y Centros de Formación y todas las áreas de la Dirección General. El resultado de dicho ejercicio concedió a la entidad la confirmación de la certificación.

Igualmente, 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 implementado programas ambientales relacionados con el ahorro y uso eficiente de los recursos agua y energía, gestión integral de residuos, cero papel y orden y limpieza.

En cumplimiento de la normatividad ambiental aplicable, cuenta con 135 trámites ambientales vigente y ha destinado \$ **343.659.550.754,00** distribuidos así:

- Inversiones en Formación Ambiental \$314.567.536.614
- Inversiones en adecuaciones y construcciones que aportan a la gestión ambiental: \$11.037.273.311
- Mantenimiento de infraestructura y equipos que afectan la gestión ambiental: 7.885.838.820
- Equipos para el control de la contaminación: 4.299.255.070
- Equipo SIGA Ambiental Nacional y otras inversiones ambientales: 5.869.646.939

Por su parte la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias se encuentra certificada en las normas NTCGP1000:2009 y en la ISO 9001-2008, con el fin de brindar un servicio de calidad a la sociedad en general su trabajar en el mejoramiento continuo de sus procesos.

Durante la vigencia 2016 la UAEOS está en el proceso de la implementación y la integración de los siguientes sistemas

- Sistema de Gestión de la Calidad, estándares ISO 9001: 2008 y NTCGP 1000
- Estándar DANE de operación estadística para Entidad Sin Ánimo de Lucro ESALES.
- Sistema de Gestión (o Manejo) Ambiental – SGA NTC ISO 14001: 2004
- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)
- Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI)
- Sistema de Gestión del Riesgo, Ley 1523 de 2012 y NTC-ISO 31000
- Sistema de Gestión de Gestión y Control Interno, MECI 1000:2005.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, determina el Sistema Integrado de Gestión (SIG) como el conjunto de orientaciones, procesos, políticas, estrategias, metodologías, instancias, instrumentos y acciones orientadas a garantizar un desempeño articulado y armónico para el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales. El SIG se estableció mediante la Resolución 354 de 2014, en donde se establece el Sistema, se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI y se crean las instancias y los equipos de trabajo institucional para su implementación.

Para el período del 1 de Julio de 2015 al 30 de Junio de 2016, la UAESPE ha avanzado en el diseño de cada uno de los Subsistemas, estructurando los requisitos, la documentación y la alineación entre cada uno de ellos para que permita el mejoramiento continuo, ha sido un proceso de diseño permanente y así mismo de la mano del Equipo de Comunicaciones se han hecho campañas de socialización a través de los diferentes medios de comunicación internos

Por otra parte, la Superintendencia de Subsidio Familiar actualmente cuenta con el Sistema de Gestión de Calidad implementado y certificado por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, en las NTC 9001-2008 Y NTC GP 1000.

En diciembre de 2015 se realizó la primera auditoria de seguimiento a la certificación del Sistema de Gestión de Calidad por parte de la organización ICONTEC, el alcance de esta auditoria se dio a los procesos estratégicos, misionales y de evaluación y control de la entidad, el concepto del grupo auditor arrojó como resultado que el Sistema se encontraba en mejoramiento continuo y por ende se mantenía la certificación para la Entidad.

#### **4.1.3 Transparencia, participación y servicio al ciudadano.**

En lo relacionado con los Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información, el Ministerio del Trabajo recoge los lineamientos para la garantía del derecho fundamental de acceso a la información pública, según el cual toda persona puede acceder a la información pública en posesión o bajo el control de los sujetos obligados de la ley, excepto la información y los documentos considerados como legalmente reservados.

El Ministerio de Trabajo también incluye estrategias encaminadas a fomentar la transparencia y eficiencia en el uso de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano, con el fin de visibilizar el accionar de la administración pública, dentro de su plan anticorrupción.

Por último, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano está contemplado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Ministerio, articulando el quehacer de la entidad.

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.



**4.1.3.1 Sistemas de atención al ciudadano.** La atención al ciudadano es un tema de máximo interés para las entidades del sector trabajo, que durante el lapso de julio de 2015 a junio de 2016 han implementado herramientas que propendieron por el mejoramiento en la calidad en la atención al ciudadano.

El Ministerio del Trabajo hoy ha implementado en casi todo el Territorio Nacional, inclusive en Inspecciones Municipales el Programa **COLabora** (Programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Ministerio del Trabajo) para mejorar el Servicio al Ciudadano en toda la Entidad implementándose 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.

En lo correspondiente al canal virtual, se continúa brindando respuesta de manera oportuna y efectiva a las diferentes, peticiones quejas, reclamos, sugerencias y denuncias realizadas por los ciudadanos a través de la página Web. En el canal telefónico, se continúa con la prestación de servicios de atención telefónica al ciudadano a través de un contact center y Bpo, con un promedio de 3.633 llamadas diarias y 79.929 llamadas mensuales.

**COLabora**, cumplió con que la Entidad propendiera por estructurar de 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, el Programa COLabora ha contribuido a aumentar 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 2015, el Programa COLabora proyectó atender 1.500.000 Ciudadanos, esta meta se superó en un 104%, atendiendo un total de 1.556.470 Usuarios.

El programa **COLabora** también ofrece el servicio de Video Llamada para que la Ciudadanía cada vez se acerque más a la Entidad evitándole costos y desplazamientos. Mediante este nuevo servicio el Ministerio del Trabajo cumple con la política Nacional del Servicio al Ciudadano, de acercar aún más las Entidades del sector público a la Ciudadanía. De la misma manera, el Ministerio del Trabajo a través de **COLabora** ofrece el servicio de Chat conocido con anterioridad como Inspector virtual, el cual es hoy atendido por el Contact Center para que desde allí se dé continuidad a la gestión de respuesta a Ciudadanos incrementándose el uso en un 208% comparado con el año 2014.

La línea de atención Laboral 120 se implementó 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, 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 PQRS (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. Con corte junio 30 de 2016, se han atendido más de 959.000 Ciudadanos en sólo el canal telefónico (Período 01 de Julio de 2015 a 30 de Junio de 2016).

El Ministerio del Trabajo implementó de manera electrónica la evaluación del Servicio brindada a través del Canal Presencial en donde se podrá encontrar una corta evaluación sobre el servicio que deberán llenar las personas atendidas en más de 150 inspecciones laborales en Colombia. La Satisfacción General de la Ciudadanía hoy en día es del 97,67% (Canal Presencial – Canal Telefónico). Por lo anterior, quedó eliminada la evaluación en papel que se venía realizando, en concordancia con la Política de “Cero Papel” y los lineamientos de austeridad del gasto impartidos durante el presente cuatrienio

El SENA, en el marco de que el servicio a la comunidad es un fin esencial del Estado y de la Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano, estableció como las líneas principales en materia de servicio, entre otras, las siguientes:

- Cualificar los equipos de trabajo.
- Fortalecer el enfoque de gerencia del servicio al ciudadano en la administración.
- Contribuir a la coordinación y al impulso de iniciativas integrales de mejoramiento de los canales de atención de las entidades.

La Entidad está fortaleciendo el protocolo de servicio al cliente con el fin de estandarizar las acciones de servicio a todos los grupos de interés, así mismo ha efectuado Ferias Nacionales de Servicio al ciudadano FNCS para FNCS acercar el estado al territorio y facilitar el acceso a los servicios, trámites y programas.

Con apoyo del Departamento Nacional de Planeación DNP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, se realizaron videoconferencias y talleres en Regionales para cualificar el talento humano en temas como cultura, servicio, lenguaje claro, accesibilidad, medición de satisfacción, entre otros.

De igual forma, se han aplicado encuestas para medir el nivel de satisfacción de los grupos de interés, respecto a la prestación de los servicios y los canales de atención del SENA.

La estrategia PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos y Sugerencias) propende porque los grupos de interés reciban respuestas a los requerimientos en términos de calidad y oportunidad, con una gestión por parte de la entidad que permita un servicio diferenciador, por ello en la vigencia 2016 se ha iniciado el control y seguimiento a las Peticiónes Empresariales, a través del CRM como sistema de información definido para la administración de las relaciones con los clientes.

De otro lado la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en busca de brindar un servicio oportuno y de calidad al ciudadano adelantó actividades tales como:

- Participación en ferias de atención al ciudadano.
- 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
- Modernización de la infraestructura física de la oficina de atención al ciudadano acorde con las normas de accesibilidad

En la tabla 98 se detalla la cobertura de ciudadanos atendidos, a través de los diferentes canales de atención:

**Tabla 98. Consolidado PQRS vigencia 2015 a 31 de mayo de 2016**

Medio de Consulta	Personal	Telefónica	Correo E	Aplicativo Web	Correo Postal	Chat	Redes sociales	Total
A 31 de diciembre de 2015	301	275	332	64	2	150	16	<b>1140</b>
A 31 de mayo de 2016	224	170	191	51	12	60	1	<b>709</b>

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 93% para la vigencia 2015

Colpensiones en el sistema de atención al consumidor desarrolla una serie de acciones educativas para impactar de manera educativa a los colombianos, así:

**Tabla 99. Acciones Educativas adelantadas por Colpensiones con corte a junio de 2016**

Segmento	2015*	2016	Total	Medio
Jóvenes	37.379	814.519	851.898	Mensajes educativos a través de redes sociales, SMS y correo electrónico.
Adultos	611.343	2.825.282	3.436.625	Jornadas educativas, Boletines y Mensajes SMS.
Próximos a Pensión	271.401	665.641	937.042	Curso virtual, talleres de historia laboral, boletines, mensajes SMS.
Ciudadanos Sisben	323.987	5.473	329.460	Correos electrónicos y mensajes educativos SMS.
Empresas	1.608	315.075	316.683	Alianzas de capacitación en RPM, Charlas empresariales y Boletines Educativos.
<b>Total</b>	<b>1.245.718</b>	<b>4.625.990</b>	<b>5.671.708</b>	Ciudadanos impactados con acciones educativas

\* Datos tomados entre julio y diciembre de 2015  
Fuente: Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano

- Eventos y jornadas especiales

Colpensiones en equipo con el ICBF, con el objetivo de brindar información a las Madres Sustitutas, Comunitarias y FAMI, ha desarrollado un plan de jornadas para éste grupo prioritario, para dar a conocer los beneficios otorgados por la Ley 1450 de 2011 modificada por la Ley 1753 de 2015 en cuanto al pago del valor de las cotizaciones correspondientes al período 29 de enero de 2003 a 14 de abril de 2008 por intermedio de un Cálculo Actuarial.

Se han realizado diferentes jornadas en la cuales se socializaron los aspectos más relevantes del Cálculo Actuarial y posterior a cada charla, se dispuso del recurso necesario para brindar atención personalizada para resolver inquietudes de casos particulares. A las jornadas asistieron 341 Madres entre Comunitarias y Sustitutas. Al final se aplicó una encuesta, la cual arrojó la siguiente información:

- ✓ El 95% manifiestan que la charla estuvo acorde a sus expectativas.
- ✓ El 98% consideraron que la información recibida por parte de Colpensiones fue clara.
- ✓ El 82% manifestaron haber recibido asesoría por parte de Colpensiones a sus inquietudes.

Adicionalmente, Colpensiones ha realizado otras jornadas educativas con el acompañamiento del equipo comercial, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**Tabla 100. Otras jornadas educativas adelantadas por Colpensiones con corte a junio de 2016**

Programa ejecutado	Charlas y jornadas 2015*	Número asistentes 2015*	Charlas y jornadas 2016	Número asistentes 2016
Agremiaciones	56	4.275	4	146
Atención itinerante	11	2.504	7	669
Beneficios Económicos Periódicos	351	36.655	78	12.141
Eventos de seguridad social y ferias de empleo de Mintrabajo	26	8.858	1	400
Grupos de interés	8	4.922	5	465
Pre pensionados	106	2.365	26	441
RPM - RAIS	56	2.384	1	20
Plan Colombianos en el exterior	0	0	1	19

\* Datos tomados entre julio y diciembre de 2015  
Fuente: Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano

Para Colpensiones, la capacitación de su recurso humano es de vital importancia para que el ciudadano se vea impactado de manera positiva. Con corte a Junio de 2016, la entidad desde el Sistema de Atención al Consumidor y la Gerencia de Talento Humano, ha llevado a cabo las siguientes capacitaciones:

**Tabla 101. Relación de SAC en capacitaciones a servidores públicos Colpensiones**

Nombre de la capacitación	Trabajadores oficiales	Trabajadores en misión	Total asistentes
Actualización en RPM	35	-	35
Capacitaciones en proceso de gestión de PQRS - BEPS	53	8	61
Capacitación fortalecimiento clasificación PQRS	88	4	57
Capacitación madres comunitarias	313	29	342
Capacitación mora patronal	63	-	63
Capacitación PQRS RPM y BEPS	83	4	87

Fuente: Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano

Con relación a las PQRS, Colpensiones ha resuelto, a 30 de junio de 2016 el 98,8% de las PQRS recibidas desde su entrada en operación, se han recibido 1.667.211 PQRS las cuales han sido radicadas por 1.134.417 ciudadanos. Esta cifra evidencia el esfuerzo de la entidad por avanzar en la evacuación del stock de PQRS, lo anterior, teniendo en cuenta que desde diciembre de 2013, esa represa se ha reducido en un 74,8%, atendiendo de manera simultánea y con prioridad aquellas solicitudes que se presentan diariamente.

**Tabla 102. Acumulado de PQRS radicados – Segmentación ciudadano con corte a junio de 2016**

Medio de Consulta	Ciudadanos afiliados	Solicitantes	Aportantes	Otros sin registro	Correo Postal	Subtotal	PQRS varios subprocesos	Total
Cantidad de ciudadanos	1.114.126	3.800	455	64	16.008	1.134.417	0	1.134.471
Cantidad de radicados	1.605.063	4.781	191	586	17.405	1.627.871	39.340	1.667.711

Fuente: Vicepresidencia de Servicio al Ciudadano

La Superintendencia del Subsidio Familiar, 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 de Portal Corporativo ([www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)) correo electrónico institucional ([sssf@ssf.gov.co](mailto:sssf@ssf.gov.co)), correo físico y buzones virtuales
- Canal de atención telefónico: Línea de atención al ciudadano, PBX y Línea 01800
- 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.

**Tabla 103. Personas atendidas por los diferentes canales en la Superintendencia del Subsidio Familiar**

Medio de Consulta	Vigencia 2015			Vigencia 2016			Julio 2015 a mayo 2016
	III trimestre	IV trimestre	Total	I trimestre	II trimestre	Total	
Aplicativo PQRSF	1.084	958	2.024	715	953	1.668	<b>3.710</b>
Atención personalizada	34	18	52	15	18	33	<b>85</b>
Atención telefónica	1.128	888	2.016	601	1.283	1.884	<b>3.900</b>
Chat	741	441	1.182	373	1.068	1.441	<b>2.623</b>
<b>Total</b>	<b>2.987</b>	<b>2.305</b>	<b>5.292</b>	<b>1.704</b>	<b>3.322</b>	<b>5.026</b>	<b>10.318</b>

Fuente: Información suministrada por la Oficina de Protección al Usuario 2015-2016. Superintendencia del Subsidio Familiar.

Desde la Oficina de Protección al Usuario de la Superintendencia del Subsidio Familiar se han evaluado todos estos servicios a través de la encuesta de satisfacción del ciudadano, resultados que han sido positivos, superando el 92% en promedio en el nivel de excelente, en las vigencias 2015 y 2016

También es importante resaltar la participación en ferias o eventos para 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. Le entidad participó durante la vigencia 2015 en las Ferias de Atención al Ciudadano programadas por el Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio del Trabajo, Presidencia de la República, Asocajas y Fenalco.

**4.1.3.2 El Plan Anticorrupción y Participación Ciudadana.** El Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Norma Técnica Colombiana NTC31000 y la guía para la gestión del riesgo de corrupción de la Función Pública, desarrolló el ejercicio y todos los servidores públicos de la entidad, identificaron, valoraron los eventos que pueden afectar negativamente impedir el logro de los objetivos de la entidad, con el objeto de elaborar el correspondiente plan anticorrupción.



Por lo tanto, el Ministerio en su ejercicio de identificación de riesgos en donde se establecen sus causas, la probabilidad de materialización, valoración, controles y seguimiento identificó y definió los riesgos de corrupción por proceso y elaboró el correspondiente plan, además de establecer los mecanismos necesarios para evitar, reducir, asumir y transferir o compartir los riesgos relacionados con el desarrollo de la gestión de los procesos, así como los de corrupción que pudieran afectar negativamente a la imagen de la entidad, la credibilidad, la transparencia, así como afectar a las personas, las instalaciones, los bienes y los equipos. El plan se encuentra en la página web de la entidad en el link de transparencia y acceso a la información pública.

Durante la vigencia 2015 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS implantó al 100% el Plan Anticorrupción y Participación Ciudadana con sus componentes de mapa de riesgos de corrupción, Estrategia Anti tramites, Estrategia de rendición de cuentas, mecanismos para mejoramiento de atención al ciudadano.

Durante la actual vigencia y partiendo de la metodología establecida por Función Pública la UAEOS formuló el Plan Anticorrupción y Participación Ciudadana con un enfoque participativo, cada trimestre se están adelantando los seguimientos a cada una de las actividades planteadas, toda la información al respecto es publicada en el link que la entidad ha dispuesto en la página web <http://www.orgsolidarias.gov.co/planeaci%C3%B3n-y-control/planes-y-programas/plan-anticorrupci%C3%B3n-y-de-atenci%C3%B3n-al-ciudadano/vigencia-2016>

En el informe de revisión al Plan Anticorrupción y Participación Ciudadana presentado por la Función pública a mayo de 2016 se reconoció el trabajo adelantado por la UAEOS en cumplimiento de requisitos establecidos

Durante el 2015, el SENA en su Plan Anticorrupción estableció actividades que permitieron el control de la gestión institucional mediante la prevención de actos de corrupción, el mejoramiento de la calidad y accesibilidad de los trámites y servicios, la generación de espacios de interlocución con la ciudadanía y el establecimiento de mecanismos para una mejor atención al ciudadano y todos los grupos de interés.

Con base en “la Guía para la Administración del Riesgo” del Departamento Administrativo de la Función Pública, se elaboró publicó y divulgó la Guía de Administración del Riesgo del SENA y a partir de este documento, la entidad dispuso dentro de la plataforma CompromISO un módulo exclusivo para la administración de los riesgos de corrupción.

El SENA, en el 2015 continuó adelantando ejercicios de planificación sobre los trámites u otros procedimientos administrativos, que fueron objeto de automatización, enmarcado en la estrategia de racionalización de trámites. Frente a los mecanismos de rendición de cuentas en la vigencia pasada, de manera permanente la entidad utilizó diferentes mecanismos para dar a conocer los resultados de la gestión institucional y estableció dialogo participativo con la ciudadanía con el fin de recibir su percepción frente a la prestación de los servicios, expectativas y requerimientos. Estos mecanismos, entre otros fueron: Reuniones de Consejo Directivo Nacional, Consejos Regionales, encuentros con aprendices, Mesas sectoriales, grupos focales y audiencia pública de rendición de cuentas del Sector.

Por último, con respecto a la estrategia mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, el SENA dio cumplimiento a lo establecido en el documento CONPES 3785 de 2013, Política Nacional de Eficiencia

Administrativa al Servicio del Ciudadano y en ese marco, la entidad estableció como las líneas principales en materia de servicio, entre otras, las siguientes:

1. Cualificar los equipos de trabajo.
2. Fortalecer el enfoque de gerencia del servicio al ciudadano en la administración político-nacional.
3. Contribuir a la coordinación y al impulso de iniciativas integrales de mejoramiento de los canales de atención de las entidades.

En la vigencia 2016 la entidad elaboró el Código de Ética y Buen Gobierno que tiene como objetivo: “Generar comportamientos éticos que respondan a los valores, principios y compromisos institucionales, en el cumplimiento de la misión del SENA, que propendan por la integralidad del ser humano y el ejercicio del buen gobierno, aportando a la construcción de un país en Paz”.

En este tema, Colpensiones publicó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano el 31 de marzo de 2016 en la página web, dicho documento se actualizó teniendo en cuenta las directrices del Decreto No.124 del 26 de enero de 2016. Teniendo en cuenta que el Plan Anticorrupción es una acción integral y articulada con los planes institucionales de la empresa, a continuación se presentan el nivel de cumplimiento a 30 de junio 2016 de los cinco (5) proyectos y once (11) iniciativas que se formularon para el cumplimiento del plan, por cada una de las políticas que lo conforman:

#### Política de Gestión de Riesgos de Corrupción

- Gestión del Riesgo de Corrupción. Cumplimiento 100%
- Instrumentos de confianza, integridad y transparencia. Cumplimiento 100%.
- Actualización de los códigos de ética y buen gobierno. Cumplimiento 100%
- Campaña de prevención de riesgo de fraude. Cumplimiento 100%
- Pacto de integridad y transparencia con los contratistas de COLPENSIONES. Cumplimiento 100%
- Explorador Disciplinario. Cumplimiento 100%

#### Política de Racionalización de Trámites

- Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente de origen común. Cumplimiento 100%
- Vinculación y actualización de datos en el servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS. Cumplimiento 100%

#### Política de Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano

- Adecuación nuevas oficinas 2015. Cumplimiento 100%
- Implementación del Sistema de Turnos electrónicos. Cumplimiento 89%
- Puntos de atención en Territorios Nacionales (Guaviare, Vichada, Guainía, Vaupés). Cumplimiento 98%
- Estrategia de educación en ahorro y pensión. Cumplimiento 100%
- Adecuación, Remodelación y Ampliación de Puntos de Atención y Nuevas Sedes Colpensiones. Cumplimiento 71%
- Mecanismos para mejorar la atención de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias. Cumplimiento 100%

#### Política de Rendición de cuentas

- Participación Ciudadana y Rendición de cuentas. Cumplimiento 100%

## Política de Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información Pública

- Fortalecimiento para la transparencia y el derecho de acceso a la información pública. Cumplimiento 100%
- Actualización de los contratistas de Colpensiones en el SIGEP para garantizar la transparencia y el acceso a la información pública. Cumplimiento 100%

En lo que refiere al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE hizo la elaboración de dicho Plan, según lo estipulado por el Decreto 124 de 26 de Enero de 2016 y de acuerdo a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el plan contiene las actividades propuestas por todas las dependencias para combatir la corrupción a través de los componentes:

- Mapa de Riesgos de Corrupción
- Racionalización de trámites
- Rendición de cuentas
- Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano
- Mecanismos para la transparencia y acceso a la información

Para todo el proceso de elaboración del plan y consolidación, se cumplieron con los plazos establecidos y se encuentra disponible en la página Web de la Unidad, así como el primer seguimiento de la vigencia 2016.

Desde la Superintendencia del Subsidio Familiar fue elaborado un plan de trabajo para la vigencia 2015 para la estrategia de carácter institucional del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano; en el documento se trabajaron los siguientes cuatro componentes:

1. Identificación de riesgos de corrupción y acciones para su manejo.
2. Estrategia Anti trámites.
3. Rendición de cuentas.
4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

En el segundo semestre de 2015 fueron realizadas las siguientes actividades:

- Se rindió informe de gestión por parte la Superintendencia Delegada para la Gestión.
- Se realizaron las actividades del Comité GEL de la Oficina TICs.
- Se realizó el reporte de riesgos de corrupción, donde se evidencia que no fue materializado riesgo alguno.

Entre enero a mayo de 2016, se realizaron las siguientes actividades:

-La Oficina Asesora de Planeación dio estricto cumplimiento a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Nacional de Planeación y Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y Decreto 0124 de enero 26 de 2016, relacionadas con la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2016 y Mapa de Riesgos de Corrupción, el cual hace parte del Plan, con fecha a más tardar al 31 de marzo de 2016.

-Se realizó la construcción del Mapa de Riesgos de Corrupción, la Oficina Asesora de Planeación realizó acompañamiento a las áreas para explicar la nueva metodología planteada por la Guía para la Gestión del Riesgo de Corrupción, y de esta manera asesorar la definición de los riesgos de cada área.

-La Oficina de Control Interno realizó el primer seguimiento al Plan Anticorrupción y al Mapa de Riesgos con fecha de corte 31 de abril de 2016.

**4.1.3.3 Rendición de Cuentas.** El Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas y vinculada, en desarrollo de la política de apertura de la información, transparencia y diálogo entre el Estado y los Ciudadanos, desarrollaron la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía del Sector Trabajo, el pasado 25 de noviembre.

En este ejercicio, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, presentó sus logros y las perspectivas que, en el marco de su contribución estratégica al Gobierno Nacional por una Colombia en Paz, Equitativa y Educada, aporta día a día, al desarrollo sostenible del País propiciando a través de sus acciones, la homogeneidad en las regiones y un mayor bienestar de los Ciudadanos, apostándole a la empleabilidad, formalidad y trabajo digno de sus egresados con, cada vez más, una formación de calidad y para el empleo.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias ha denominado su estrategia de rendición de cuentas “Organizaciones Solidarias, más cerca de la gente”, buscando 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, posicionando el modelo asociativo solidario y brindando a través de canales virtuales, presenciales e impresos la información necesaria para los ciudadanos cuenten con información clara que les permita participar de espacios de transparencia y ejercer su control social.

## 4.2 Estrategia Gobierno en Línea Sectorial

El Sector Trabajo ha venido desarrollando actividades en el proceso de implementación y mejoramiento de la Estrategia de Gobierno en Línea, como se puede apreciar en las acciones reportadas por las entidades adscritas y vinculada del sector.

Para la medición del grado de avance en GEL se cambió la forma de medir el índice de Gobierno en línea, donde se pasó de 6 componentes a 4 que agrupan los anteriores y se crean nuevas actividades. El Ministerio del Trabajo avanzó en el cumplimiento del Índice GEL, según lo reportado por FURAG donde se pasó del 45.67% al 54%, esto se debió principalmente al cumplimiento de los aspectos de atención al ciudadano y de políticas y lineamientos.

A nivel sectorial, en Mayo de 2016 se inició un nuevo proceso de integración en TIC del sector, gracias al acompañamiento otorgado por MinTIC y el PNUD, mediante el cual se espera obtener al finalizar el año el Plan de ruta para la adopción del marco de referencia empresarial para el sector.

- **Cero papel**

Otras de las actividades que es importante resaltar son las desarrolladas en torno a la estrategia de Cero Papel, con la salida en vivo en Junio del sistema de información de gestión documental de la entidad, se iniciará la radicación, digitalización e indexación de todos los documentos que lleguen a la entidad a través

de las ventanillas de radicación del nivel central como de las territoriales, para facilitar controlar y garantizar la autenticidad, integralidad y disponibilidad de la documentación. Igualmente, todas las salidas documentales que se generen a través del sistema de gestión documental quedarán digitalizadas, reduciendo de manera sustancial el consumo de papel.

El proyecto en mención, se construyó para cumplir con normativas como la directiva presidencial de cero papel, la Ley de Transparencia y la ley del Archivo General de la Nación. Asimismo, con este proyecto se 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.

De esta forma se busca la conservación de los recursos naturales y un trato más amable y eficiente con el medio ambiente.

Desde la Superintendencia del Subsidio Familiar se ha venido fortaleciendo la estrategia de Cero papel mediante la asesoría personalizada a los funcionarios internos de la entidad en el inicio, trámite, envío y conformación de los expedientes electrónicos de la Plataforma de Gestión Electrónica GTSS.

- **Implementación del sistema de gestión de seguridad de la información**

El Ministerio de TIC a través de la Estrategia de Gobierno en Línea, obliga a las entidades del nivel nacional a implementar la estrategia y sus ejes temáticos, señalando para este objeto el eje de “seguridad y privacidad de la información”, dentro de los cuales están los puntos de “Implementación del plan de seguridad y privacidad de la información y de los sistemas de información” y “Definición del marco de seguridad y privacidad de la información y de los sistemas de información”. Con base en lo anterior, desde Abril se realizó la contratación de 2 profesionales para la definición del sistema de seguridad de la información SGSI - en el Ministerio del Trabajo aplicando los requisitos establecidos en la norma ISO 27001:2013 y los lineamientos del programa de Gobierno en Línea.

De los resultados obtenidos a la fecha, se presentó la propuesta de resolución de creación del Comité de Seguridad de la Información del Ministerio y el análisis GAP de la seguridad de la información de la entidad. Este sistema de gestión de seguridad de la información deberá integrarse al sistema integrado de gestión de la entidad.

La estrategia de Gobierno en Línea dentro de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, ha efectuado los cambios pertinentes, según los lineamientos que para tal efecto ha designado MinTIC. Estos cambios suceden como resultado de las evaluaciones de impacto y ejecución realizadas para la vigencia 2015; y que, de acuerdo con el nuevo modelo de evaluación de los componentes de dicha estrategia, obligan a efectuar cambios en los productos, documentos, planes y demás entregables, tanto individuales como sectoriales.

Las metas porcentuales propuestas desde el MinTIC para el año 2016, consideran igualdad en su calificación, y acorde con su enfoque estratégico, conminan a las entidades a prestar atención similar y



equitativa a todos los componentes –TIC para servicios, TIC para gobierno abierto, TIC para gestión y modelo de seguridad y privacidad de la información.

De esta forma, los desarrolladores internos de la Estrategia GEL, efectúan monitoreo, seguimiento y control constante a todos los componentes sin distinción de peso e incidencia. Así, y tomando en cuenta lo anterior, los resultados de las acciones y actividades efectuadas dentro de la Unidad, para el desarrollo de la estrategia GEL durante el primer semestre del año 2016, son los siguientes:

- TIC para servicios 86.25%
- TIC para gobierno abierto 87.27%,
- TIC para gestión 75.58%,
- Seguridad y privacidad de la información 80.0%
- Para un promedio general de porcentaje implementado del 82.28.

El promedio general implementado para la vigencia 2016 la Unidad se calcula teniendo en cuenta las matrices de seguimiento diseñadas y entregadas por MinTIC

La Superintendencia del Subsidio Familiar, en el cumplimiento de la Estrategia Gobierno en Línea se elaboró el Plan Estratégico de la Información y Comunicaciones “PETIC”, acorde a las expectativas de la entidad a corto, mediano y largo plazo para un horizonte establecido de cuatro (4) años.

Dentro de la construcción progresiva para llegar a la presente formulación del PETIC, se realizó un diagnóstico y evaluación tecnológica de la SSF, conforme los lineamientos del Marco de Referencia de TI de Gobierno, el cual permitió establecer la situación actual de la Entidad en términos de su estrategia tecnológica, procesos, contexto organizacional y entorno; complementando esta etapa con una análisis DOFA.

### 4.3 Acciones de divulgación y comunicación

Las entidades del Sector Trabajo, durante el período julio de 2015 a junio de 2016, realizaron las siguientes acciones de divulgación y comunicación:

El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo Interno de Comunicaciones, encargado de diseñar e implementar las estrategias de comunicación internas y externas, para dar a conocer los proyectos, planes de acción y políticas del Ministerio del Trabajo, durante el lapso de julio de 2015 a mayo de 2016 desarrollo una serie de campañas y estrategias de comunicación dirigidas a los diferentes grupos de interés con el objeto de dar a conocer los servicios de la entidad y el avance en el desarrollo de la política de trabajo decente. Dentro de las principales actividades desarrolladas cabe destacar:

#### Vigencia 2015

- Desarrollo de campaña, producción de piezas audiovisuales: loop, piezas redes sociales, convocatoria, video de Andrés López, animación video Torre Colpatria, piezas estrategia de comunicación, sinergia #SácaleLaLengua al Trabajo Infantil.
- Desarrollo de propuesta y estrategia de campaña en prensa y digital, además de organización del evento en Museo Nacional Con Sindicato de actores, Ministerios del Trabajo y Cultura. #ActuandoPorUnTrabajoDecente .

- Desarrollo de campaña digital y organización evento Presidencia, ANUC Unidad de Atención a Víctimas, y Ministerio del Trabajo.
- Desarrollo de estrategia de lanzamiento Formalización eventos Masglo y Ministerio del Trabajo el 28 de julio.
- Desarrollo y apoyo en campaña de divulgación para Feria de Empleo en Medellín. En la que los jóvenes entre 18 y 28 años pueden inscribirse al programa del Gobierno Nacional, “40 Mil Primeros Empleos, es Talento no Palanca”.
- Desarrollo de campaña digital y transmisión Web lanzamiento BEPS con Presidente Santos y Ministro Garzón.
- Desarrollo de campaña de divulgación de Feria de Empleo en Barranquilla. Programa del Gobierno Nacional, “40 Mil Primeros Empleos, es Talento no Palanca”.
- Diseño de estrategia y campaña para eventos en todo el país de Riesgos laborales con el tema de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Desarrollo de estrategia de divulgación y organización de evento rendición de cuentas, Gira estamos cumpliendo, en Bucaramanga.
- Desarrollo de estrategia de divulgación en Bucaramanga en Feria del Adulto Mayor y Producción y realización de notas y reel para Consejo de Ministros.
- Asesoría y apoyo en diseño de campaña día Internacional de la explotación sexual infantil
- Campaña de difusión y producción de notas para Presidencia y Página Web sobre crisis en la Frontera, en Cúcuta
- Revisión de estrategia digital, asesoría en campaña y de diseño de piezas, y contenidos de plataforma Día del Trabajo Decente.
- Asesoría y estrategia para evento del 28 y 29 de oct Foro de Jóvenes con Banco Mundial y Portafolio
- Asesoría y desarrollo de estrategia para campaña de comunicaciones con FUPAD en convenio de reparación colectiva de víctimas. Grupo de Equidad Laboral. Diseño marca del proyecto.
- Desarrollo estrategia digital para campaña de prevención de ofertas fraudulentas. Grupo de Migraciones.
- Desarrollo y asesoría en estrategia de Rendición de Cuentas del Sector 2015
- Asesoría para campaña desarrollo y divulgación de comunicaciones con convenio con Universidad Arturo Tejada y el Grupo de Equidad Laboral
- Asesoría en desarrollo de campaña de la Subdirección de Formalización en evento de Feria Trabajadoras del Servicio doméstico en Cafam
- Asesoría, desarrollo de estrategia y plan de comunicación radial en campaña Censo Sindical
- Asesoría y desarrollo de estrategia y plan de medios a Subdirección de Formalización en evento de Feria Trabajadoras del Servicio Doméstico en Medellín.
- Desarrollo de estrategia para exposición itinerante en el Ministerio Del Trabajo. Construcción de Paz con el Ministro y Función Pública
- Desarrollo de estrategia y montaje de plataforma digital salariominimocolombia.com

#### Vigencia 2016

- Desarrollo de campaña con piezas de video de Dirección de Riesgos Laborales sobre accidentalidad prevención de riesgos y cifras para difundir en redes sociales “Cero Tolerancia con los Accidentes en el Trabajo”
- Campaña Programa Equipares “Día de la Mujer” piezas de video testimoniales de empresas en las que la Mujer hace parte fundamental de un oficio o trabajo, y especial en cifras sobre la mujer

- Campaña “Por un Trabajo sin Engaños” sobre ofertas fraudulentas, reedición de piezas de video y diseño para difundir y reactivar el tema.
- Diseño de campaña y temas de interés sobre la Subcomisión de Asuntos Laborales del Ministerio
- Desarrollo de campaña sobre proyectos de emprendimiento y formación con víctimas del conflicto armado piezas de video testimoniales y diseños gráfico y digital.
- Campaña de relanzamiento con el Ministro Garzón desde Medellín con los intermediarios de las ARL del país para anunciar el aplicativo de Registro Único de Intermediarios- RUI se encuentra habilitado en la página Web mintrabajo.gov.co
- Desarrollo de nueva estrategia de comunicaciones del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, a conmemorarse el 12 de junio
- Desarrollo de Campaña interna, revisión de textos para video para plan de Gestión del Cambio IVC. Plataforma de información para inspectores.
- Desarrollo de campaña y video para el lanzamiento Bonos Alimenticios del Mecanismo de Protección al Cesante
- Desarrollo de estrategia y piezas digitales de divulgación de Foro Mujer, Agro y Paz a realizarse en Medellín, 12 de mayo.
- Desarrollo de estrategia Digital y sinergia entre las 32 empresas y los 10 aliados de la Red Colombia contra el Trabajo infantil, Evento cultural deportivo caminata calle 72 y evento y firma de adhesión a Red Colombia contra el Trabajo infantil parque de la 93.

El SENA a través de la Agencia en casa (In house), con el objetivo de informar de la manera más adecuada y asertiva a cada uno de los públicos objetivos a los que la Entidad comunica sus servicios e iniciativas, ha realizado campañas integrales con mensajes y diseños creativos que buscan generar el impacto deseado en los diferentes grupos objetivos que se trazan. Así mismo, El Centro de Producción Audiovisual – CPA, es la instancia implementada por el SENA como respuesta a las necesidades de realización de productos audiovisuales, se constituye en un laboratorio en las áreas de radio, televisión, fotografía, iluminación y cámara, entre otras, que cuenta con personal altamente calificado y comprometido.

Durante el 2016, se han elaborado piezas para promocionar las convocatorias y programas de formación para los colombianos y otras convocatorias (Fondo Emprender, Certificación de Competencias Laborales, ofertas y ruedas de empleo a cargo de la APE, entre otros.) Así mismo se produce en su totalidad el programa @SENACOMUNICA TV, insumo de mucha importancia para la divulgación de las políticas, planes y proyectos de la entidad.

Entre julio de 2015 y junio de 2016 mediante las estrategias y campañas en redes sociales se buscó que más ciudadanos se enteraran e informaran de los diferentes servicios de la Entidad, obteniendo los siguientes resultados:

- Más de 1.294.000 personas siguen todas las redes sociales oficiales del SENA.
- El SENA fue tendencia a nivel nacional con las campañas: #FondoEmprenderSENA, #YomeInscriboalSENA, #SENAesMujer, #SENAEligeVotar.
- En los comparativos con otras entidades del Estado el ranking de la entidad es: Twitter (4° lugar), Facebook (1° lugar) e Instagram (4° lugar).

- La Entidad mantiene activa su participación con campañas en las sinergias de la Fuerza de Tarea Digital del Gobierno Nacional.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, en su esfuerzo por difundir la cultura asociativa solidaria ejecuta una estrategia de comunicaciones que ha contribuido llegar a más ciudadanos, es así que la vigencia 2015 se alcanzaron logros significativos como:

- Página web en permanente actualización con un promedio de 32 mil visitas mensuales
- 60 boletines externos con información de la entidad y del sector enviados a cerca de 13 mil contactos
- 26 mil piezas gráficas divulgativas y de información de gestión distribuidas
- 120 publicaciones sobre la Entidad en medios masivos de comunicación
- Se alcanzó la cifra de 19.435 seguidores en redes sociales
- Se realizaron 1779 publicaciones en redes sociales
- Se emitieron 10 programas de televisión a través del Canal Institucionales

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS durante la vigencia 2016, implementará un plan de acción de Comunicación y Prensa con estrategias enfocadas al posicionamiento de la gestión institucional, la difusión y promoción de la cultura solidaria y del modelo asociativo solidario, como un instrumento para generar desarrollo y relaciones de paz y solidaridad en las regiones.

En este sentido, el plan incluye una estrategia audiovisual para hacer presencia en televisión y radio comunitaria; una estrategia digital para impactar a usuarios de la web y redes sociales, una estrategia de relaciones con periodistas y medios masivos de comunicación y una estrategia de espacios académicos en los que se congreguen los líderes y miembros del sector solidario y se visibilicen las experiencias exitosas de la asociatividad solidaria en Colombia.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE, en virtud de las funciones que enmarcan la estrategia, da a conocer a los colombianos un servicio que les permita acceder de manera gratuita y equitativa a oportunidades de empleo a través de prestadores autorizados. Para tal fin se realizaron campañas publicitarias de divulgación y promoción de los servicios, noticias, planes y proyectos que adelanta la Entidad.

Durante el segundo semestre del 2015 se realizaron ferias de empleo a nivel regional en las que se evidenció una mejora considerable en el posicionamiento de la UAESPE. Algunos fueron:

- Macrorrueda en Ibagué
- Firmatón "Empleo Rural" – Tunja
- Foro de Sostenibilidad – Valle de Aburrá

Se tuvo presencia permanente a través de redes sociales: YouTube, Facebook, Twitter; sinergia constante con las diferentes agencias del país. Promocionando los servicios que ofrece el SPE a los Colombianos.

Se lanzaron campañas de difusión en medios masivos, comerciales en tv (franja de la mañana, programas "Muy buenos días" y "Día a día"), así como cuñas de radio a nivel nacional, internet y Eucoles (mobiliario para el transporte urbano colectivo).

A corte del 31 de mayo de 2016, se han realizado eventos relacionados con el programa “Empleo Rural Temporal”, en diferentes municipios del país como:

- Floridablanca, Valle
- Vetas
- Tamalameque

Paralelamente en el marco de la estrategia regional, se realizaron eventos, alianzas e inauguraciones de centros de empleo en:

- Área Metropolitana del Valle de Aburrá
- Área Metropolitana de Barranquilla
- Foro de Mujeres - Medellín
- Inauguración Centro de Empleo para personas discapacitadas - Pereira

Se realizó la entrega del primer boletín de oportunidades laborales del año y en el marco de este evento se hizo una rueda de prensa a la cual asistieron varios medios de Bogotá, pero el cubrimiento fue a nivel nacional. De igual forma se han mantenido actualizadas las páginas Web de la Entidad, con fotos de eventos, comunicados de prensa, boletines y demás actividades externas que se realicen en el Servicio Público de Empleo.

Con la realización de estos eventos y de las campañas de comunicaciones, la Entidad busca lograr que cada vez más colombianos conozcan el Servicio Público de Empleo y que mediante los centros de empleo autorizados puedan acceder a más servicios de empleabilidad, haciendo el mejor uso posible de los recursos destinados para este fin, de manera que se pueda abarcar la mayor cantidad de medios de comunicación social, para éste caso, se utilizan las pautas publicitarias en televisión, radio, portales de internet y redes sociales.

Por su parte, Colpensiones en equipo con el ICBF, con el objetivo de brindar información a las Madres Sustitutas, Comunitarias y FAMI, ha desarrollado un plan de jornadas para éste grupo prioritario, para dar a conocer los beneficios otorgados por la Ley 1450 de 2011 modificada por la Ley 1753 de 2015 en cuanto al pago del valor de las cotizaciones correspondientes al período 29 de enero de 2003 a 14 de abril de 2008 por intermedio de un Cálculo Actuarial.

Se realizó una jornada piloto en la cual se socializaron los aspectos más relevantes del Cálculo Actuarial y posterior a cada charla, se dispuso del recurso necesario para brindar atención personalizada para resolver inquietudes de casos particulares. A la jornada asistieron 223 Madres Comunitarias y 51 Madres Sustitutas. Al final se aplicó una encuesta, la cual arrojó la siguiente información:

- ✓ De las 281 invitadas, asistieron a la jornada 274 mujeres entre Madres Comunitarias y Sustitutas (98%).
- ✓ El 95% manifiestan que la charla estuvo acorde a sus expectativas.
- ✓ El 98% consideraron que la información recibida por parte de Colpensiones fue clara.
- ✓ El 82% manifestaron haber recibido asesoría por parte de Colpensiones a sus inquietudes.



Durante la vigencia 2015, la SuperSubsidio contó con un presupuesto inicial de \$827'500.000,00 para lo cual el área encargada de las acciones de divulgación y comunicaciones estableció y desarrolló las siguientes 6 actividades:

- Realizar, producir y emitir los programas de televisión que ilustraran a los colombianos sobre las funciones de IVC que cumple la Superintendencia; en desarrollo de este subproyecto, la Superintendencia firmó contrato con RTVC por valor de \$209'620.000 donde el contrato fue ejecutado en su totalidad, al emitirse los 12 capítulos de televisión en el canal institucional los sábados a las 9:00 am. Durante esta vigencia la Entidad mantuvo una audiencia del 14,06% donde los topes más altos fueron en los meses de Agosto, septiembre y octubre; y gracias a la emisión del Canal Institucional que logra cubrir alrededor de 18'778.939 individuos en el país, se puede decir que el Programa SuperSubsidio llegó a todas las zonas de nuestra nación.
- Difundir los derechos y deberes del ciudadano respecto del subsidio familiar y la nueva normatividad asociada a la vinculación obligatoria de nuevos sectores de trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Para el desarrollo de esta actividad se firmó contrato con Señal Tres, por valor de \$281'880.000 donde por medio del personaje animado TAL CUAL "Boletín del Consumidor" se ha promocionado y difundido 12 mensajes institucionales con la presencia de dicho personaje. Logramos informar a la comunidad de las diferentes gestiones de la Entidad, los beneficios que las Cajas de Compensación ofrecen a sus afiliados y beneficiarios. Dichos mensajes fueron difundidos por los canales nacionales y los canales regionales de la nación en los horarios de 12:15m y 12:30m como también en los horarios de 7pm y 10pm. Todos estos mensajes se encuentran publicados en la página institucional de la entidad, como también en el canal YouTube de la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- Pautar en las principales de las principales redes sociales; dicha gestión fue contratada con la universidad Nacional por un valor de \$100'000.000. Dicho contrato fue ejecutado en un 100% donde constaba de dos actividades, una el manejo de las redes sociales y dos la emisión en pantallas digitales de videos institucionales.

Por la red social Facebook se encontró un Fan Page de la Superintendencia del Subsidio Familiar que contaba con 593 seguidores y para el fin de esta vigencia cuenta con 5.433 seguidores, un incremento significativo.

Para la red social Twitter tuvo un incremento destacado no solo de seguidores sino de impactos, interacción y participación; pues esta red social se recibe con un promedio de 0,58 publicaciones diarias, 2.872 personas revisando las publicaciones, 19 menciones de otros usuarios, 0,54 seguidores nuevos al día y 168 visitas de perfil; para el fin de esta vigencia registra con un promedio de 3 seguidores por día, 12,57 publicaciones al día, 72.700 personas revisando las publicaciones y alrededor de 93 menciones por parte de otros usuarios.

Para la emisión de las pantallas digitales se realizó en las principales ciudades del país (Bogotá, Ibagué, Medellín, Cali, Bucaramanga, Cartagena y Barranquilla), dichos videos se visualizaron en aeropuertos, terminales y centros comerciales.

- Se contrató la diagramación e impresión de las publicaciones institucionales y el material informativo y técnico de la Superintendencia del Subsidio Familiar, con la imprenta nacional cuyo valor fue de \$54'000.000 de los cuales se utilizaron \$47'487.036 en los siguientes elementos: sobre de oficio sin ventanilla, bolígrafo santa cruz, cartilla de preguntas frecuentes sobre el subsidio familiar, backing, cartilla de derechos y deberes de los afiliados, pendón roll up, inflable estático y volantes feria prediseño.
- En busca de la difusión de la Entidad se participó de manera proactiva en varias ferias y eventos académicos y gremiales, 4 (Asocajas, Fenalco, Comfecamaras y Corferias) de los cuales fueron mediante el alquiler de un stand y compra de un stand por valor de \$42'479.410, ejecutando este rubro en un 84,96%. Al igual que se participó en las ferias de atención al ciudadano organizado por el DNP.
- Se generó una estrategia de comunicaciones para los componentes de la estrategia de Gobierno en Línea (interacción, transacción y transformación), para cumplir estos objetivos se contrató una comunicadora social para que prestara sus servicios profesionales en materia de los procesos comunicativos, que permitieron el fortalecimiento y desarrollo de cada una de las funciones y actividades en las que prevalezcan los procesos informativos. Por otra parte se contrató 5 impulsores, buscando ayudar a los afiliados en el uso de los diferentes quioscos adquiridos por la Entidad.

En lo transcurrido de la vigencia 2016, la Supersubsidio ha contado con un presupuesto de \$900'000.000,00 para las acciones de divulgación y comunicaciones para lo cual el área encargada ha empezado a ejecutar las siguientes 5 actividades:

- Se realizó la contratación de una comunicadora con el ánimo de que apoye la gestión de la Entidad en la Actividad “*Actualizar la estrategia de comunicación institucional*”; donde en la actualidad se han elaborado un total de 14 boletines de prensa que han servido para la comunicaciones eficiente tanto en la Entidad como a la comunidad en general, estos boletines han sido publicados en el portal corporativo de la Entidad.
- Para la Actividad de elaborar y actualizar el catálogo de productos de difusión, relacionados con la estrategia de comunicación, se contrató a un diseñador que apoyara la gestión de la entidad en la elaboración de piezas gráficas y diseños digitales. Donde para la presente vigencia se han realizado una serie de estas que se publican tanto en las redes sociales como en el portal corporativo.

Durante la vigencia 2015, la Supersubsidio contó con un presupuesto inicial de \$827'500.000,00 para lo cual el área encargada de las acciones de divulgación y comunicaciones estableció y desarrolló las siguientes 6 actividades:

- Realizar, producir y emitir los programas de televisión que ilustraran a los colombianos sobre las funciones de IVC que cumple la Superintendencia; en desarrollo de este subproyecto, la Superintendencia firmo contrato con RTVC por valor de \$209'620.000 donde el contrato fue ejecutado en su totalidad, al emitirse los 12 capítulos de televisión en el canal institucional los sábados a las 9:00 am. Durante esta vigencia la Entidad mantuvo una audiencia del 14,06% donde

los topes más altos fueron en los meses de Agosto, septiembre y octubre; y gracias a la emisión del Canal Institucional que logra cubrir alrededor de 18'778.939 individuos en el país, se puede decir que el Programa SuperSubsidio llegó a todas las zonas de nuestra nación.

- Difundir los derechos y deberes del ciudadano respecto del subsidio familiar y la nueva normatividad asociada a la vinculación obligatoria de nuevos sectores de trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Para el desarrollo de esta actividad se firmó contrato con Señal Tres, por valor de \$281'880.000 donde por medio del personaje animado TAL CUAL "Boletín del Consumidor" se ha promocionado y difundido 12 mensajes institucionales con la presencia de dicho personaje. Logramos informar a la comunidad de las diferentes gestiones de la Entidad, los beneficios que las Cajas de Compensación ofrecen a sus afiliados y beneficiarios. Dichos mensajes fueron difundidos por los canales nacionales y los canales regionales de la nación en los horarios de 12:15m y 12:30m como también en los horarios de 7pm y 10pm. Todos estos mensajes se encuentran publicados en la página institucional de la entidad, como también en el canal YouTube de la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- Pautar en las principales de las principales redes sociales; dicha gestión fue contratada con la universidad Nacional por un valor de \$100'000.000. Dicho contrato fue ejecutado en un 100% donde constaba de dos actividades, una el manejo de las redes sociales y dos la emisión en pantallas digitales de videos institucionales.

Por la red social Facebook se encontró un Fan Page de la Superintendencia del Subsidio Familiar que contaba con 593 seguidores y para el fin de esta vigencia cuenta con 5.433 seguidores, un incremento significativo.

Para la red social Twitter tuvo un incremento destacado no solo de seguidores sino de impactos, interacción y participación; pues esta red social se recibe con un promedio de 0,58 publicaciones diarias, 2.872 personas revisando las publicaciones, 19 menciones de otros usuarios, 0,54 seguidores nuevos al día y 168 visitas de perfil; para el fin de esta vigencia registra con un promedio de 3 seguidores por día, 12,57 publicaciones al día, 72.700 personas revisando las publicaciones y alrededor de 93 menciones por parte de otros usuarios.

Para la emisión de las pantallas digitales se realizó en las principales ciudades del país (Bogotá, Ibagué, Medellín, Cali, Bucaramanga, Cartagena y Barranquilla), dichos videos se visualizaron en aeropuertos, terminales y centros comerciales.

- Se contrató la diagramación e impresión de las publicaciones institucionales y el material informativo y técnico de la Superintendencia del Subsidio Familiar, con la imprenta nacional cuyo valor fue de \$54'000.000 de los cuales se utilizaron \$47'487.036 en los siguientes elementos: sobre de oficio sin ventanilla, bolígrafo santa cruz, cartilla de preguntas frecuentes sobre el subsidio familiar, backing, cartilla de derechos y deberes de los afiliados, pendón roll up, inflable estático y volantes feria prediseño.
- En busca de la difusión de la Entidad se participó de manera proactiva en varias ferias y eventos académicos y gremiales, 4 (Asocajas, Fenalco, Comfecamaras y Corferias) de los cuales fueron mediante el alquiler de un stand y compra de un stand por valor de \$42'479.410, ejecutando este

rubro en un 84,96%. Al igual que se participó en las ferias de atención al ciudadano organizado por el DNP.

- Se generó una estrategia de comunicaciones para los componentes de la estrategia de Gobierno en Línea (interacción, transacción y transformación), para cumplir estos objetivos se contrató una comunicadora social para que prestara sus servicios profesionales en materia de los procesos comunicativos, que permitieron el fortalecimiento y desarrollo de cada una de las funciones y actividades en las que prevalezcan los procesos informativos. Por otra parte se contrató 5 impulsores, buscando ayudar a los afiliados en el uso de los diferentes quioscos adquiridos por la Entidad.

En lo transcurrido de la vigencia 2016, la Supersubsidio ha contado con un presupuesto de \$900'000.000,00 para las acciones de divulgación y comunicaciones para lo cual el área encargada ha empezado a ejecutar las siguientes 5 actividades:

- Se realizó la contratación de una comunicadora con el ánimo de que apoye la gestión de la Entidad en la Actividad “*Actualizar la estrategia de comunicación institucional*”; donde en la actualidad se han elaborado un total de 14 boletines de prensa que han servido para la comunicaciones eficiente tanto en la Entidad como a la comunidad en general, estos boletines han sido publicados en el portal corporativo de la Entidad.
- Para la Actividad de elaborar y actualizar el catálogo de productos de difusión, relacionados con la estrategia de comunicación, se contrató a un diseñador que apoyara la gestión de la entidad en la elaboración de piezas gráficas y diseños digitales. Donde para la presente vigencia se han realizado una serie de estas que se publican tanto en las redes sociales como en el portal corporativo.
- Se realizó un contrato por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar con la Cadena RTVC, donde al presente se han emitido 5 capítulos del programa institucional “SuperSubsidio TV”. Para la presente vigencia el formato de la emisión de los capítulos cambio, pasando de una duración de 30 min a una duración de 15 min; pero con la diferencia marcada de que todos los sábados se le ha podido comunicar a la comunidad temas relevantes y de interés para los afiliados al Sistema del Subsidio Familiar. Dichos programas institucionales han sido emitidos y publicados en la página institucional de la Entidad; y a diferencia de la vigencia 2015 donde se elaboraron y emitieron 12 capítulos, para la presente vigencia se van a emitir 35 capítulos.

## Anexo 1. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA - DECRETOS

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1507	13/07/2015	Por el cual se amplía la vigencia de inscripción de los intermediarios de seguros en el ramo de riesgos laborales, prorrogado en el artículo 1 del decreto 060 de 2015.	Ministerio del Trabajo
1528	16/07/2015	Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. y 2.2.4.10.1 del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a riesgos laborales.	Ministerio del Trabajo
1655	20/08/2015	Por el cual se adiciona el decreto único reglamentario del sector educación para reglamentar el art. 21 de la ley 1562 de 2012 sobre la seguridad y salud en el trabajo para los educadores afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
1658	20/08/2015	Por medio del cual se modifica el art. 2 del Decreto 2191 de 2013. - Acuerdos de pago de cuotas partes pensionales entre entidades territoriales	Ministerio del Trabajo
1737	28/08/2015	Por el cual se adiciona el decreto 1077 de 2015, en relación con la distribución de recursos de los fondos obligatorios para la vivienda de interés social - FOVIS de las CCF en el territorio nacional.	Ministerio del Trabajo
1758	01/09/2015	Por el cual se adiciona al título 1 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1069 de 2015, decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho, un capítulo 10 que regula las especiales condiciones de trabajo de las personas privadas de la libertad.	Ministerio del Trabajo
1885	21/09/2015	Por el cual se crea y reglamenta el Sistema Nal. de Coordinación de responsabilidad penal para adolescentes - SNCRPA y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
1886	21/09/2015	Por el cual se establece el reglamento de seguridad en las labores mineras subterráneas.	Ministerio del Trabajo
1905	22/09/2015	Por el cual se integra el Consejo Nacional de Riesgos Laborales para el periodo 2015- 2017.	Ministerio del Trabajo
1934	29/09/2015	Por medio del cual se modifica el Decreto 1071 de 2015, decreto único reglamentario del sector administrativo agropecuario, pesquero y de desarrollo rural, en lo relacionado con la reglamentación del subsidio familiar de vivienda de interés social rural –VISR.	Ministerio del Trabajo
2362	07/12/2015	Por el cual se adiciona al título 9 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, un capítulo 4 que establece la celebración del día del trabajo decente en Colombia.	Ministerio del Trabajo
2509	23/12/2015	Por el cual se modifica el capítulo 9 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, referente al sistema de compensación monetaria en el sistema general de riesgos laborales.	Ministerio del Trabajo
2519	28/12/2015	Por el cual se suprime la caja de previsión social de comunicaciones CAPRECOM EICE y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
2536	29/12/2015	Por el cual se modifican los decreto nos 1603 a 1615 de 2003 y 1773 de 2004 (plazo posición de fideicomitente y de coordinación entre el parapat y el par a nombre de mintic)	Ministerio del Trabajo



Nº Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
17	08/01/2016	Por el cual se adiciona al título 2°, de la parte 2°, del libro 2° del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, un capítulo 9° que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento.	Ministerio del Trabajo
36	12/01/2016	Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.24 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.25 al 2.2.2.1.34 del capítulo 1, título 2°, de la parte 2°, del libro 2° del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, por medio del cual se reglamentan los artículos 482, 483 del 484 del código sustantivo de trabajo, y se dictan otras disposiciones. (Contrato sindical).	Ministerio del Trabajo
171	01/02/2016	Por medio del cual se amplían los plazos de implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para empresas de menos de 201 trabajadores. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).	Ministerio del Trabajo
412	07/03/2016	Por el cual se modifican los artículos 2.1. 1. 1. 1. 1.8 y 2. 1. 1. 1. 1. 1.9, y se adiciona el artículo 2.1.1.1.1.4.2.5 del decreto 1077 de 2015, en relación con el monto del subsidio familiar de vivienda que otorgan las cajas de compensación familiar y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
528	02/04/2016	Por el cual se organiza el sistema nacional de acompañamiento social e infraestructura social del programa de vivienda gratuita y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
541	02/04/2016	Por medio del cual se asignan unas competencias administrativas" a el ministerio de salud y protección social para el pago de obligaciones a cargo del extinto ISS.	Ministerio del Trabajo
853	08/04/2016	Por el cual se adiciona al título 3°, de la parte 2°, del libro 2° del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, un capítulo 2° que reglamenta el artículo 63 de la ley 1429 de 2010. (Tercerización laboral - intermediación).	Ministerio del Trabajo
582	08/04/2016	Por el cual se modifican los artículos 2.2.6.1.3.1. y 2.2.6.1.3.12. y se adicionan los artículos 2.2.6.1.3.18. a 2.2.6.1.3.26. al decreto 1072 de 2015 para reglamentar parcialmente el artículo 77 de la ley 1753 de 2015 y adoptar medidas para fortalecer el mecanismo de protección al cesante en lo relativo a bonos de alimentación.	Ministerio del Trabajo
595	11/04/2016	Por el cual se modifica la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Ministerio del Trabajo
624	18/04/2016	Por el cual se crea y reglamenta la mesa permanente de concertación con las centrales sindicales CUT, CGT, CTC, y la FECODE para la reparación colectiva al movimiento sindical	Ministerio del Trabajo
678	27/04/2016	Por el cual se establecen las reglas para la asunción de la función pensional de las zonas francas industriales y comerciales de barranquilla, Cartagena y Palmaseca 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.	Ministerio del Trabajo
1051	27/06/2016	Por medio del cual se modifica el Decreto 541 de 2016	Ministerio del Trabajo



## Anexo 2. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA - RESOLUCIONES

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
2507	06/07/2015	Por la cual se designan los representantes de los trabajadores los empleadores y las cajas de compensación familiar que integrara el consejo superior del subsidio familiar en el año 2015.	Ministerio del Trabajo
3999	05/10/2015	Por medio de la cual se definen las condiciones de prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo, y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
4670	12/11/2015	Por la cual se modifica el artículo 3 de la resolución 1490 de 2015 que estableció el porcentaje que las cajas de compensación deben destinar para la financiación del programa "40mil empleos"; se adopta su manual operativo y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
5084	01/12/2015	Por la cual se modifica la resolución n° 321 de 2013 que establece las condiciones y requisitos para la realización de los acuerdos de formalización laboral previstos en el capítulo II de la ley 1610 de 2013.	Ministerio del Trabajo
399	09/02/2016	Por la cual se establece el apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase practica para el año 2016.	Ministerio del Trabajo
758	07/03/2016	Por la cual se crea la subcomisión de genero de la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales	Ministerio del Trabajo
911	18/03/2016	Por la cual se establecen los objetivos, principios y distribución de recursos del programa de actualización de líderes sindicales	Ministerio del Trabajo
927	18/03/2016	Por la cual se crea en la dirección de inspección, vigilancia, control y gestión territorial la comisión especial de inspectores de trabajo en riesgos laborales.	Ministerio del Trabajo
1235	15/04/2016	Por la cual se crea la subcomisión para la formalización laboral en el sector rural en la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales.	Ministerio del Trabajo
1241	18/04/2016	Por medio de la cual se adopta la distribución anual de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
1439	28/07/2015	Por la cual se aprueban programas de formación profesional	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1524	04/08/2015	Por la cual se crea el Comité Operativo de Desarrollo Administrativo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1677	21/08/2015	Por la cual se actualiza el Plan Anual de Adquisiciones de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA para la vigencia 2015	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1918	22/09/2015	Por la cual se modifica la resolución No. 0773 de 2015	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1921	22/09/2015	Por la cual se modifica temporalmente la Res 452 de 2014 para extender beneficios a población desplazada de Venezuela	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1938	23/09/2015	Por la cual se modifica la Res 1182 de 14 de Junio de 2006	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
1949	24/09/2015	Por La Cual Se Modifica La Resolución No. 02859 Del 26 De Diciembre De 2014 Mediante La Cual Se Conforman El Comité Paritario Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para El	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		Periodo 2014-2016	
2024	08/10/2015	Por la cual se aprueban programas de formación profesional integral	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
2037	13/10/2015	Por la cual se establece el calendario académico y de labores de los centros de formación profesional del Sena para el año 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
2038	13/10/2015	Por la cual se crea la orden exaltación Rodolfo Martínez tono para aprendices e instructores del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
2308	17/11/2015	Por la cual se crea el Comité anticorrupción y de atención al ciudadano del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
2339	19/11/2015	Por la cual se modifica la Resolución No. 02668 del 4 de diciembre de 2014, la cual ordena la reclasificación de Bienes Devolutivos a Bienes de Consumo del inventario del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
57	23/01/2016	Por la cual se dan lineamientos para la celebración de la semana de la confraternidad en el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
58	23/01/2016	Por la cual se reglamenta la accesibilidad a los programas de formación para familiares de empleados públicos del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
59	23/01/2016	Por la cual se establecen lineamientos para el programa de bienestar social e incentivos para los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
207	16/02/2016	Por la cual se emiten los lineamientos para la supresión de las cuotas partes pensionales del orden nacional a cargo del SENA, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 78 de la Ley 1753 de 2015.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
209	16/02/2016	Por la cual se delega el administrador central del sistema único de gestión e información de la actividad litigiosa del estado Ekogui	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
236	17/02/2016	Por la cual se delega la representación judicial y extrajudicial del SENA y se deroga la resolución 490 del 05 de abril de 2005	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
265	24/02/2016	Por la cual se modifica la resolución 521 del 25 de marzo de 2015, que reglamenta el funcionamiento del fondo nacional de vivienda del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
359	10/03/2016	Por la cual se reglamenta el trámite de peticiones, quejas del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
372	14/03/2016	Por el cual se cambia el nombre del centro de la innovación la agroindustria y el turismo de la regional Antioquia del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
385	15/03/2016	Por la cual se fijan las escalas de viáticos para la vigencia fiscal 2016 en el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
502	31/03/2016	Por la cual se establecen los factores de acceso al nivel sobresaliente para los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba del SENA conforme al acuerdo 137 de 2010 y se definen las comisiones evaluadoras.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
235	20/04/ 2016	Por medio de la cual se adopta el Manual de Imagen y Comunicación del Servicio Público de Empleo	Unidad del servicio público de empleo
74	23/02/2016	Por medio de la cual se establece el procedimiento de reporte de la información del Registro Único de Empleadores	Unidad del servicio público de empleo
229	19/04/2016	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 722 de 2014	Unidad del servicio público de empleo
0558	14/70/2015	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	Superintendencia del Subsidio Familiar

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		la vigencia 2014 y se autoriza el uso de los excedentes	
0591	24 /09/2015	Por la cual se definen los recursos remanentes del Fondo de Subsidio Familiar de Vivienda de Interés Social (FOVIS) Componente Rural, correspondientes a la vigencia de 2014, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0592	24 /09/2015	Por la cual se definen los recursos remanentes del Fondo de Subsidio Familiar de Vivienda de Interés Social (FOVIS) Componente Urbano, correspondientes a la vigencia de 2014, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990	Superintendencia del Subsidio Familiar
604	30 /09/2015	"Por la cual se modifica el artículo segundo de la Resolución No. 0738 de 2014" Se crea el Comité Técnico de Atención e Interacción con el Ciudadano.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0852	18 /12/2015	Por la cual se certifica el monto de los recursos que la Caja de Compensación Familiar – COMFAMILIAR ATLÁNTICO, debe transferir al patrimonio autónomo, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Reglamentario 1432 del 2013 que reglamenta el parágrafo 4 del artículo 68 de la Ley 49 de 1990, adicionado por el artículo 185 de la Ley 1607 de 2012	Superintendencia del Subsidio Familiar
045	29 /01/ 2016	Por la cual se establece el cociente departamental, se fija la cuota monetaria por departamento y se determinan las Cajas de Compensación Familiar cuyos excedentes se aplicarán para aumentar los subsidios en los programas de inversión social y se certifican el Cociente 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 – FOSYGA, Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC y Fondo para la Atención Integral a la Niñez y Jornada Escolar Complementaria – FONIÑEZ para el año 2016.	Superintendencia del Subsidio Familiar
054	29/01/2016	Por la cual se determinan los valores de los pagos de subsidio en dinero de las Cajas de Compensación Familiar respecto del porcentaje obligatorio del cincuenta y cinco por ciento (55%) de la vigencia 2015 y se autoriza el uso de los mismos	Superintendencia del Subsidio Familiar
070	04/02/2016	Por medio del cual se adecúa el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados.	Superintendencia del Subsidio Familiar
1241	Abril 2016	“Por medio de la cual se adopta la distribución Anual de Recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC”	Ministerio del Trabajo

Fuente: Entidades del Sector Trabajo

## Anexo 3. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA - CIRCULARES

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
35	22/09/2015	Estructura y reporte de información de expuestos y siniestros.	Ministerio del Trabajo
57	15 de diciembre de 2015	Ampliación del "formulario de reporte de la oferta de capacitación" y adopción de la guía para su diligenciamiento en el marco del mecanismo de protección al cesante.	Ministerio del Trabajo
57	15/12/2015	Ampliación de formulario de reporte de la oferta de capacitación y adopción de la guía para su diligenciamiento en el marco del Mecanismo de Protección al cesante.	Ministerio del Trabajo
3	13/01/2016	Reajuste pensional para el año 2016	Ministerio del Trabajo
4	15/01/2016	Reajuste incentivo empresas y beneficiarios programa 40mil primeros empleos para el año 2016	Ministerio del Trabajo
16	16/03/2018	Instrucciones para la participación del ministerio del trabajo en el cálculo del índice de transparencia de las entidades públicas - Itep 2015 / 2016	Ministerio del Trabajo
18	07/04/2018	El derecho de negociación colectiva	Ministerio del Trabajo
23	30/06/2016	Actualización de las directrices de la Circular N° 00052 del 18 de julio de 2014 referente a las acciones de repetición.	Ministerio del Trabajo
5-000115	16/07/2015	Celebración Convenios de Cooperación y Asistencia Técnica Vigencias 214-2015	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000117	23/07/2015	Plan de Reacción inmediata, de mejoramiento y lineamientos para la articulación con la Agencia Pública de Empleo Sena para proceso de certificación de competencias Laborales	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000126	20/08/2015	Cumplimiento de los compromisos SENA con las Minorías Étnicas, en el Marco del Plan Nacional de Desarrollo " Todos por un Nuevo País" Paz, Equidad, Educación, 2014-2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000130	09/09/2015	Concepto Ministerio del Trabajo sobre Requisito para Curso Avanzado Trabajo Seguridad en Alturas	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000139	18/09/2015	Requisitos previos para estudio de casos ante el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliación. Agenda	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000140	21/09/2015	Política de arrendamiento	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000143	22/09/2015	Ruta de atención a la población afectada por el cierre de la frontera con Venezuela	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000146	23/09/2015	Aplicación beneficios otorgados por los art. 57 y 58 de la Ley 1739 de 2014 con fundamento en concepto radicado 1-2015-025145 de sep. de 2015 proferido por la DIAN	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000147	29/09/2015	organización de expedientes único de contratos y responsabilidad de dependencias ejecutoras y supervisores	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000153	07/10/2015	Directrices notificación personal Resolución administrativa de adjudicación o declaratoria desierto del proceso	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000159	16/10/2015	Obligatoriedad de pago de aportes de Seguridad Social de trabajadores independientes con contratos diferentes a prestación de servicios	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000161	19/10/2015	Observaciones manual supervisión e interventoría SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000165	21/10/2015	Atención de solicitudes externas con respuesta conjunta y tramite preferente	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000168	26/10/2015	Monetización de la cuota de aprendizaje	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000170	29/10/2015	Implementación Decreto 1885/2015 Sistema Nacional de	Servicio Nacional de

Nº Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		Coordinación de Responsabilidad Penal para adolescentes - SNCRPA	Aprendizaje - SENA
3-2015-000176	9/11/2015	Divulgación Circular No. 023 del Ministerio de Hacienda – Generación órdenes de Pago	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000177	9/11/2015	Directriz procesos judiciales por multas Ministerio del Trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000182	13/11/2015	Reiteración solicitud observaciones Manual Supervisión e Interventoría SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000190	27/11/2015	Apertura de Retroactividad	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2015-000206	22/12/2015	Publicación de Convenios en SECOP	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
023	Julio de 2015	“Reporte de seguimiento a la oferta de capacitación para la reincursión laboral en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante”	Ministerio del Trabajo
3-2016-000007	19/01/2016	Agenda comité nacional de defensa judicial y conciliación	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000012	22/01/2016	Cuantías 2016 y modalidades de selección	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000023	01/02/2016	Suspensión de procesos administrativos de cobro coactivo, y remisión por competencia al grupo de procesos judiciales del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000035	11/02/2016	Lineamientos sobre supervisores y su posibilidad de contratación	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000062	14/03/2016	Ruta de atención SENA, dirección nacional de protección y asistencia de la fiscalía general de la nación DNPA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000063	17/03/2016	Comunicación resolución 359 del 10 de marzo de 2016, por la cual se reglamenta el trámite de peticiones en el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000071	12/04/2016	Directriz para participación de la agencia pública de empleo del SENA en las jornadas de CERTIFICACION realizadas en los centros de formación profesional	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000072	12/04/2016	Alcance a la circular 3-2016-000051 sobre gastos de viaje para contratistas	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000073	14/04/2016	Contratación abogados apoyo en procesos de contratos y convenios	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000074	14/04/2016	Trámites grupo gestión de convenios.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
3-2016-000083	03/05/2016	Conformación expediente para pago de sentencias judiciales	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
003	03/07/2015	Convocatoria a Seminario taller “el subsidio como un derecho”	Superintendencia del Subsidio Familiar
001	3/03/2016	Se da Instrucciones generales y condición técnicas de remisión de los datos de las Cajas de Compensación Familiar a la Superintendencia del Subsidio Familiar con fines de inspección, vigilancia y control.	Superintendencia del Subsidio Familiar
002	03/02/2016	Documentos Exigibles para la afiliación y grupo familiar a las Cajas de Compensación Familiar.	Superintendencia del Subsidio
003	25/04/2016	Módulo Programa y Proyectos de Inversión y Guía para su Implementación	Superintendencia del Subsidio Familiar
004	26/04/2016	Directrices en materia de atención al ciudadano	Superintendencia del Subsidio



Fuente: Entidades del Sector Trabajo

## Anexo 4. PROYECTOS DE LEY QUE CONTINÚAN SU TRÁMITE – SENADO - CAMARA

Proyecto Ley N°	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
040/15 c	“Por medio de la cual se adiciona el numeral 11 del artículo 206 del estatuto tributario, el cual contempla la exención al pago de retención a la indemnización del trabajador por terminación del contrato laboral y se dictan otras disposiciones.”		X	Pendiente debate	segundo Ministerio del Trabajo
049/15 c	“Por medio del cual se modifica el número de semanas a cotizar para acceder a la pensión por parte de las mujeres”		X	Pendiente debate	segundo Ministerio del Trabajo
051/15 c	“Por medio de la cual se adoptan mecanismos de protección de la familia”.		X	Pendiente debate	segundo Ministerio del Trabajo
067/15 c	“Por la cual se adiciona al código sustantivo del trabajo con normas especiales para las tripulaciones y se dictan otras disposiciones”		X	Pendiente debate	segundo Ministerio del Trabajo
072/15 c	Por medio de la cual se establece la prima especial de riesgo para los empleados del cuerpo técnico de investigación (cti) de las fiscalía general de la nación”		X	Pendiente debate	segundo Ministerio del Trabajo
089/15 c	Por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, permitiendo su inserción laboral y se dictan otras disposiciones		X	Pendiente debate	segundo Ministerio del Trabajo
110/15 c	“Por medio del cual se modifica la edad máxima de retiro de algunos servidores públicos del orden nacional y de los particulares que ejercen funciones públicas de modo permanente.”		X	Pendiente debate	segundo Ministerio del Trabajo
172/15 c	Por medio de la cual se modifican los artículos 160, 161 y 179 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.		X	Pendiente debate	segundo Ministerio del Trabajo
206/16 c	“Por la cual se dispone predios rurales de propiedad de la nación y terrenos baldíos a trabajadores y pobladores rurales de escasos recursos con fines sociales y productivos y se dictan otras disposiciones”		X	Pendiente debate	segundo Ministerio del Trabajo
250/16 c 02/15 s	“Por medio de la cual se reconoce la protección especial de estabilidad reforzada laboral a los trabajadores que se encuentren en situación de pre-pensionados”.		X	Pendiente debate	último Ministerio del Trabajo
16 C	“Por medio de la cual se establece el subsidio gubernamental a los aportes realizados por		X	Pendiente debate	tercer Ministerio del Trabajo



049/15 S	campesinos y otro sectores de escasos recursos económicos, al sistema de beneficios económicos periódicos beps y se dictan otras disposiciones”					
023/15 s	Por medio del cual se adiciona un párrafo al artículo 51 de la ley 100 de 1993 (auxilio funerario)	X		Pendiente debate	segundo	Ministerio del Trabajo
042/15 s	Por medio de la cual se dictan normas para la vinculación laboral de los profesionales de bellezas para salones de bellezas o/y estéticas	X		Pendiente debate	segundo	Ministerio del Trabajo
061/15 s	Por medio del cual se fija el alcance del mandato establecido en el inciso 1 del artículo 35 de la ley 01 de enero 10 de 1991	X		Pendiente debate	segundo	Ministerio del Trabajo
091/15 s	Por la cual se adoptan medidas para aumentar la cobertura en el sistema general de pensiones y se dictan otras disposiciones.	X		Pendiente debate	segundo	Ministerio del Trabajo
116/15 s	Por medio de la cual se modifica y se adiciona la ley 909 de 2004.	X		Pendiente debate	segundo	Ministerio del Trabajo
127/15 s	Por medio de la cual se establecen lineamientos para el trabajo desarrollado por las personas que prestan sus servicios en los programas de atención integral a la primera infancia del instituto colombiano de bienestar familiar Icbf, sus derechos laborales y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente debate	segundo	Ministerio del Trabajo
147/16 s	Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados al pescador artesanal (arts. 10-11)	X		Pendiente debate	segundo	Ministerio del Trabajo
163/16 S	“Por medio de la cual se expide la ley del actor para garantizar los derechos laborales, culturales y de autor de los actores y actrices en Colombia”.	X		Pendiente debate	segundo	Ministerio del Trabajo
170/16 s (1) 08/15 c Acumula (2) 062/15 c	"Por la cual se modifica la cotización mensual al régimen contributivo de salud de los pensionados"	X		Pendiente debate	tercer	Ministerio del Trabajo
173/16 s	“Por la cual se garantiza prestaciones sociales a las madres comunitarias que se asocien o creen fundaciones operadoras de programas de primera infancia”	X		Pendiente debate	segundo	Ministerio del Trabajo
181/16 s 064/15 c Acum 103/15 c	“Por medio del cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”	X		Pendiente debate	tercer	Ministerio del Trabajo
186/16 034/15 C	“Por medio del cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”	X		Pendiente debate	tercer	Ministerio del Trabajo

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.	X	014/12	Pendiente aprobar informe de objeciones en cámara el día 25 de julio de 2014	SENA
121/14	Por la cual se crea un subsidio especial para los trabajadores en situación de discapacidad".	X		Pendiente rendir ponencia para segundo debate en senado	SENA
11/15	Por medio de la cual se establecen medidas de protección para personas en condición de discapacidad y se dictan otras disposiciones.	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate en senado	SENA
18/15	Por la cual se promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones.	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate en senado	SENA
73/15	Por medio de la cual se hace reconocimiento a los reservista colombianos y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate en senado	SENA
65/15	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Microbiología, se dicta el código de ética y otras disposiciones.	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate en senado	SENA
082/15	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la educación física, sus profesiones afines y auxiliares, se dicta el Código Ético y Deontológico del Educador Físico y sus Profesiones Afines, y se establecen otras disposiciones.	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate en senado	SENA
104/15	Por medio de la cual se fomenta la economía creativa - Ley naranja.	X		Pendiente rendir ponencia para segundo debate en senado	SENA
115/15	Por la cual se dictan normas de medidas de asistencia y atención de las personas que hayan sufrido la destrucción irreversible del tejido humano por ataques con agentes químicos y otras quemaduras, que generen una discapacidad	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate en senado	SENA
127/15	Por medio de la cual se establecen lineamientos para el trabajo desarrollado por las personas que prestan sus servicios en los programas de atención integral a la primera infancia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), sus derechos laborales y se dictan otras disposiciones.	X		Informe de ponencia primer debate senado.	SENA
128/15	Por medio del cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo Ley 789 de 2002.	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate en senado	SENA
165/15	Por la cual se modifica la ley 1496 de 2011	X	177/14	Pendiente rendir ponencia para primer debate en senado	SENA
164/16	Por medio de la cual se crea el Programa Alimentario Nacional contra el Desperdicio de Alimentos (Panda), se establecen medidas para combatir la pérdida y el desperdicio de	X		Pendiente Ponencia Primer Debate	SENA

	alimentos y se dictan otras disposiciones.				
168/16	Por medio de la cual se establecen mecanismos para mejorar las condiciones del sistema carcelario y penitenciario de Colombia.	X		Pendiente designar ponentes en Senado.	SENA
171-16	Por medio del cual se promueve la siembra obligatoria de árboles - Ley Siembra Verde.	X		Informe de ponencia 1 debate senado.	SENA
172-16	Por la cual se brindan las condiciones de protección y formalización a los trabajadores por días, estacionales o de temporada	X		Pendiente designar ponentes en Senado.	SENA
012/14	Por la cual se organiza el servicio público de la educación y formación profesional, antes denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano.		X	Pendiente ponencia segundo debate	SENA
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.		X	Pendiente ponencia segundo debate	SENA
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"		X	Estudio plenaria.	SENA
177/14	Por la cual se modifica la ley 1496 de 2011".		X	Tránsito a senado	SENA
014/15	Por medio de la cual se establecen los lineamientos de la jornada única para la educación básica primaria y secundaria en las instituciones educativas oficiales en Colombia, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1753 de 2015, por medio del cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo.		X	informe de ponencia segundo debate.	SENA
023/15	Por medio de la cual se adicionan y complementan algunos artículos a la ley General de Educación Ley 115 de 1994 al plantearse la incorporación de las nuevas tecnologías a la educación		X	Pendiente ponencia primer debate	SENA
068/15acumulado con el proyecto de ley no. 077 de 2015 cámara.	Por la cual se reestructura y se reglamenta el servicio público de televisión de televisión comunitaria, se formulan políticas para su desarrollo, se garantiza el derecho fundamental de asociación con la democratización del acceso a este, se promueven la industria en el ámbito social de la televisión, se establecen normas para contratación de los servicios, se establece la televisión educativa por televisión y se dictan otras disposiciones en materia de telecomunicaciones con fines sociales.		X	Pendiente ponencia primer debate	SENA
089/15	Por medio de la cual se promueve y protege el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores, permitiendo su inserción laboral y se dictan otras disposiciones"		X	Informe de ponencia 2 debate	SENA
104/15	Por medio de la cual se reconoce y		X		SENA

	reglamenta el ejercicio de la profesión de entrenador(a) deportivo(a) y se dictan otras disposiciones." Para que nos envíe las observaciones o sugerencias, si las tiene, respecto al proyecto de ley en curso.			informe ponencia segundo debate	
121/15	Por medio de la cual se promueve el Desarrollo Sostenible de la Producción Orgánica o Ecológica en Colombia se dictan otras disposiciones.		X	Pendiente Ponencia Primer Debate	SENA
154-15 acumulado 101-15	Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento y movilización		X	Pendiente Ponencia Primer Debate	SENA
162/15	Por medio de la cual se modifica la ley 1286 de 2009, se transforma al departamento administrativo de ciencia, tecnología e innovación Colciencias, en el ministerio de ciencia, tecnología e innovación se fortalece el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones.		X	Pendiente ponencia segundo debate	SENA
191/15	Por la cual se modifica la Ley Estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones	027/15	X	Informe de ponencia 1 debate	SENA
208/15	Por medio de la cual se crea el Registro Nacional de Pescadores Artesanales (RNPA), y se dictan otras disposiciones		X	Pendiente ponencia segundo debate	SENA
250/15	Por la cual se crea el sistema nacional para la seguridad alimentaria y nutricional, SINSAN, se crea la agencia nacional de seguridad alimentaria, y se establecen otras disposiciones	054/14	X	Pendiente ponencia segundo debate	SENA
195/16	Por la cual se regula el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia y se dictan otras disposiciones	72/14	X	Pendiente Ponencia Primer Debate	SENA
243-16	Por medio de la cual se adoptan medidas para el mejoramiento de las condiciones de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que se encuentran en el sistema de protección del ICBF y para la consolidación de su proyecto de vida.	17	X	Pendiente Ponencia Primer Debate	SENA
256/16	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia".	145/15 Acum 099/14	X	Informe de ponencia 1 debate en Cámara.	SENA
230/16	Por medio de la cual se promueve la movilidad sostenible a través de incentivos y beneficios para propietarios y conductores de vehículos de propulsión alternativa y se dictan otras disposiciones.		X	Informe de ponencia 1 debate en Cámara.	SENA

Fuente: Entidades del Sector Trabajo

## Anexo 5. PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS

Proyecto Ley N°	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
02/15 c	“por medio del cual se elimina el requisito de libreta militar para acceder al derecho al trabajo y se dictan otras disposiciones”. (arts. 1, 2, 3, 4, 5 y 6.)			Retirado	Ministerio del Trabajo
030/15 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. (art. 1 parágrafo 1,2,3 y art. 2)			Archivado - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
052/15 Acum. 056/15 C	Por la cual se expide la ley del deporte (arts. 154, 155, 156, 165)			Retirado	Ministerio del Trabajo
061/15 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. (arts. 1 y 2)			Archivado - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
083/15 c	Por el cual se crea el sistema general para la atención integral y protección a personas con trastorno del espectro autista (t.e.a.) y condiciones similares y se dictan otras disposiciones (inserción laboral)			Retirado	Ministerio del Trabajo
088/15 C	Por medio de la cual se crea el beneficio económico de subsistencia mensual durante el trámite de la pensión de vejez y se dictan otras disposiciones			Archivado - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
151/15 c	Por la cual se establecen estímulos laborales para los estudiantes del nivel profesional, tecnológico y técnico profesional con los mayores puntajes en el examen de calidad para la educación superior (Ecaes) y se dictan otras disposiciones			Archivado - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
179/15 c 033/14 s	Por la cual se fija la cotización en salud de los pensionados con menos de seis (6) salarios mínimos legales mensuales.			Archivado - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
201/16 c	Por la cual se crea el ministerio de la mujer y se dictan otras disposiciones			Archivado - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
018/15 s	Por la cual se promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones			Retirado	Ministerio del Trabajo

035/15 s	Por medio del cual se reduce la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de las mujeres cabeza de familia		Archivado - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
059/15 s	Por medio de la cual se protege el cuidado de la niñez (ley Isaac) (jornada laboral y estabilidad laboral reforzada para quienes detenten la custodia de un niño o niña)		Archivado - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
073/15 s	Por medio de la cual se hace reconocimiento a los reservistas colombianos y se dictan otras disposiciones (generación de empleo y asignación de cupos del programa colombia mayor a quienes prestaron servicio militar)		Archivado - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
097/15 s	Por el cual se prohíbe la producción, comercialización, exportación, importación y distribución de cualquier variedad de asbesto en Colombia (plan de adaptación laboral y comisión nacional para la sustitución de asbesto)		Archivado	Ministerio del Trabajo
103/15 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 - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
111/15 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 - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
128/15 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 - artículo 190 Ley 5° de 1992	Ministerio del Trabajo
149/16 s	Por la cual se modifica la cotización a salud de los docentes		Retirado	Ministerio del Trabajo
150/16 s	Por la cual se modifica la afiliación al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio y se dictan otras disposiciones		Retirado	Ministerio del Trabajo
151/16 s	Por la cual se establece el pago de cesantías del fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio		Retirado	Ministerio del Trabajo
152/16 s	Por la cual se modifica el régimen de seguridad social de los educadores		Retirado	Ministerio del Trabajo
153/16 s	Por la cual se restablece el derecho a salario – pensión de los Educadores		Retirado	Ministerio del Trabajo



154/16 s	Por la cual se establece el reajuste anual de pensiones			Retirado	Ministerio del Trabajo
168/16 s	Por medio de la cual se establecen mecanismos para mejorar las condiciones del sistema carcelario y penitenciario de Colombia (condiciones para el proyecto laboral en los centros de reclusión)			Retirado	Ministerio del Trabajo
172/16 s	Por el cual se brindan las condiciones de protección y formalización a los trabajadores por días, estacionales o de temporada			Retirado	Ministerio del Trabajo
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	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	SENA
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.	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	SENA
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	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	SENA
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	X		El autor solicita el retiro del proyecto de ley 2015-06-17, con base en el artículo 155 de la Ley 5ª de 1992.	SENA
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".	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	SENA
093/14	Por medio de la cual se dictan medidas relacionadas con el transporte individual de pasajeros	X		Archivado retirado por el autor el día 03-06-2015	SENA
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	X	144/13	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	SENA
023/13	Por la cual se crean y desarrollan las zonas regionales de transformación agropecuaria, se garantiza su sostenimiento y se dictan otras disposiciones		X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	SENA
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		X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	SENA

	otras disposiciones.			
055/13	Por la cual se modifica la Ley 682 del 9 de agosto de 2001		X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5ª de 1992 SENA
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.		X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5ª de 1992 SENA
041/14	Por medio de la cual se expiden normas sobre el territorio marino-costero de la Nación y se dictan otras disposiciones		X	Retirado ART. 155 de la Ley 5ª de 1992. Junio 11 de 2015 SENA

Fuente: Entidades del Sector Trabajo

## Anexo 6. PROYECTOS PENDIENTES DE SANCIÓN PRESIDENCIAL

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
109/15 C 024/14 S	“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”. - “por la cual se dictan disposiciones que regulan la operación del sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones” (art 3).		X	Pendiente sanción presidencial	Ministerio del Trabajo
216/15 c 101/14 s	“por medio del cual se establece la red para la superación de la pobreza extrema – red unidos y se dictan otras disposiciones” (art 7)		X	Pendiente sanción presidencial	Ministerio del Trabajo
158/15 s 143/15 c	“por medio de la cual se adiciona un párrafo al Artículo 102 de la ley 50 de 1990 y se dictan otras disposiciones”.	X		Pendiente sanción presidencial	
136/15 s 03/15 c	Por medio del cual se garantiza el trabajo decente y en condiciones de igualdad para las personas que prestan servicios domésticos	X		Pendiente sanción presidencial	
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	101/14	X	sanción presidencial	SENA

Fuente: Entidades del Sector Trabajo

## Anexo 7. LEYES SANCIONADAS

Ley N°	Título	N° de proyecto de ley originario	Entidad
1780 del 2 de mayo de 2016	"Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"	135/15 S 150/15 C	Ministerio del Trabajo
1781 de 2016	Por la cual se modifican los artículos 15 y 16 de la ley 270 de 1996, estatutaria de la administración de justicia, referentes a la composición de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.	PLE 187/14 C 078/14 S	Ministerio del Trabajo
Ley 1769 de noviembre 24 de 2015	Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia del 1° de enero al 31 de diciembre de 2016.	033/15S-048/15C	SENA
Ley 1776 del 29 de enero de 2016	Por la cual se crean y se desarrollan las Zonas de Interés de Desarrollo Rural, Económico y Social (ZIDRES).	17415S-223-15C	SENA

Fuente: Entidades del Sector Trabajo

