



MINTRABAJO



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

2016-2017

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 2016 y junio de 2017 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia



República de Colombia

SECTOR TRABAJO

INFORME DE ACTIVIDADES 2016 – 2017

AL HONORABLE CONGRESO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D.C, Julio de 2017

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

Presidente de la República

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGÓ

Ministra del Trabajo

MIGUEL ÁNGEL CARDOZO TOVAR

Viceministro de Empleo y Pensiones (E)

LILIANA CECILIA OJEDA TIRADO

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección (E)

LUZ MARY CORONADO MARIN

Secretaría General

DESPACHO MINISTRA DEL TRABAJO

Álvaro Mauricio Cortes Castro

Jefe Oficina de Control Interno

María Claudia Zerda Aguirre

Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)

Gloria Beatriz Gaviria Ramos

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

Arlin Amparo Muñoz Artunduaga

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Iván Hernando Pardo Flórez

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

VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

Letty Rosmira Leal Maldonado

Directora de Riesgos Profesionales

Stella Salazar Molina

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial (E)

Ricardo Ernesto Villa Sánchez

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

María Andrea Nieto Romero

Directora Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Iván Ernesto Rojas Guzmán

Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo
Servicio Nacional de Aprendizaje

José Leonardo Rojas Díaz

Superintendente de Subsidio Familiar (E)

Carlos Alirio González Reyes

Jefe Oficina Asesora de Planeación (E).
Superintendente de Subsidio Familiar

Rafael Antonio González Gordillo

Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Marisol Viveros Zambrano

Directora de Investigación y Planeación
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Claudia Ximena Camacho Corzo

Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Mélida Johana Mora Cadena

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
Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES

Tabla de Contenido

INTRODUCCION	12
1 RESPETO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO	15
1.1 Erradicación del trabajo infantil	15
1.1.1 Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA	15
1.1.2 Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil	16
1.1.3 Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil	19
1.1.4 Alianzas público privadas para la erradicación del trabajo infantil	21
1.2 Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva	22
1.2.1 Negociación colectiva	22
1.2.2 Líderes sindicales	23
1.2.3 Archivo sindical	23
1.3 Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación	25
1.3.1 Política Nacional de Trabajo Decente	25
1.3.2 Acciones en Discapacidad 2016 – 2017	25
1.4 Formas inaceptables de trabajo	26
1.5 Sensibilización en derechos fundamentales	27
1.6 Sistema de Inspección Vigilancia y Control	29
1.6.1 Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados	30
1.6.2 Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales	31
1.6.3 Descongestión administrativa	32
1.6.4 Política de daño antijurídico	33
1.6.5 Sistema de información de IVC.	33
2 CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES	37
2.1 Políticas de empleo	37
2.1.1 Políticas activas de empleo	37
2.1.1.1 Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo	39
2.1.1.2 Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)	42
2.1.1.3 Reconocimientos económicos FOSFEC	43
2.1.1.4 Acciones para generación de empleo en jóvenes	43
2.1.2 Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013	44
2.2 Análisis y monitoreo del mercado laboral	45
2.2.1 Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET	46
2.2.2 Asistencia Técnica a gobiernos locales para la implementación de la Política de Trabajo Decente	48
2.3 Servicio Público de Empleo	50
2.3.1 Rutas de empleabilidad	51
2.3.1.1 Ruta de atención para población víctima del conflicto armado.	51
2.3.1.2 Cierre de brechas para población con discapacidad	52

2.3.1.3	Programa de inclusión laboral con equidad de género	55
2.3.1.4	Fondo de oportunidades para el empleo	56
2.3.2	Programas desarrollados para el cierre de brechas	56
2.3.2.1	Programa 40.000 primeros empleos	57
2.3.2.2	Talentos para el empleo	58
2.3.2.3	Transporte para el empleo	59
2.3.2.4	Población víctima del conflicto	59
2.3.2.5	Programa de empleo rural temporal	61
2.3.3	Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo	62
2.3.3.1	Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE.	62
2.3.3.2	Promoción del Servicio Público de Empleo	62
2.3.3.3	Estrategia regional.	62
2.3.3.4	Otros proyectos especiales	63
2.3	Formación para el trabajo	63
2.3.1	Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo	63
2.3.1.1	Formación pertinente	63
2.3.1.1.1	Formación profesional integral	63
2.3.1.1.2	Educación Superior	64
2.3.1.1.3	Formación Técnica Laboral y Otros SENA.	64
2.3.1.1.4	Formación complementaria	64
2.3.1.1.5	Formación por regiones	64
2.3.1.1.6	Formación virtual	65
2.3.1.1.7	Programa bilingüismo	65
2.3.1.1.8	Certificación de la formación profesional integral	66
2.3.1.1.9	Sena Emprende Rural SER	66
2.3.1.1.10	Población vulnerable	67
2.3.1.2	Articulación de la formación con el mercado laboral	68
2.3.1.3	La práctica laboral.	70
2.3.2	Formación como factor de incremento de la productividad laboral.	71
2.3.2.1	La formación a lo largo de la vida	71
2.3.2.2	Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores	72
2.3.3	La formación como dinamizador de la movilidad laboral.	73
2.3.3.1	Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano	73
2.3.3.2	La formación y capacitación en el contexto de la economía global.	73
2.4	Gestión en Política migratoria laboral	74
2.4.1	A nivel nacional	74
2.4.2	A nivel internacional	75
2.5	Equidad laboral	75
2.5.1	Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado – PRIEV	75
2.5.1.1	Atención en programas de formación y orientación para el trabajo en zonas urbanas	76
2.5.1.1.1	TransFórmate.	76
2.5.1.1.2	Educándonos para la Paz	77

2.5.1.1.3	Orientación vocacional	79
2.5.1.2	Atención en programas de acompañamiento al emprendimiento en zonas rurales	80
2.5.1.2.1	Somos rurales	80
2.5.1.2.2	Proyectos productivos para víctimas retornadas y reubicadas.	82
2.5.1.3	Atención en programa de acompañamiento al emprendimiento en zona urbana	82
2.5.1.4	Atención en programa de acompañamiento al emprendimiento en zona urbana y rural en el componente de reparación colectiva.	84
2.5.1.4.1	Sumando Paz	84
2.5.2	Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres	87
2.6	Teletrabajo	87
2.7	Economía social y solidaria	89
2.8	Cooperación y Relaciones Internacionales	92
2.8.1	Acciones en el escenario multilateral	92
2.8.1.1	Escenario Bilateral	92
2.8.1.2	Escenario Multilateral	92
2.8.2	Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.	93
2.8.2.1	TLC Con Estados Unidos.	93
2.8.2.2	TLC con Canadá.	94
2.8.2.3	Organización Internacional del Trabajo – OIT.	94
2.8.2.4	Organización de Estados Americanos – OEA	96
2.8.2.5	Cumbre Iberoamericana	97
2.8.3	Convenios y asuntos bilaterales	98
2.8.4	Otras acciones	100
2.8.5	Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo	101
2.9	Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio Familiar	102
2.9.1	Fortalecimiento agencias especiales de intervención y de seguimiento especial	109
2.9.2	Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e Investigaciones Administrativas	110
2.9.3	Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF	110
2.9.4	Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar	111
3	EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	113
3.1	Formalización laboral	113
3.1.1	Red Nacional de Formalización Laboral	113
3.1.2	Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial	113
3.1.3	Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social	114
3.1.3.1	Economía Solidaria	114
3.1.3.2	Emprendimiento	116
3.1.3.3	Reconversión laboral	117
3.1.4	Formalización por sectores	117
3.1.4.1	Seguridad Social para conductores de Taxis – Decreto 1047 de 2014.	117
3.1.4.2	Promoción de condiciones laborales para Trabajadores de Servicio Doméstico.	118

3.1.4.3	Protección social orientada al grupo poblacional de vendedores ambulantes.	118
3.1.4.4	Seguridad Social para Manicuristas	122
3.1.5	Acciones de cumplimiento	123
3.1.5.1	Para la descontaminación del Río Bogotá	123
3.1.5.2	Acciones desarrolladas en el sector de minería	123
3.1.5.3	Acciones desarrolladas en el sector de curtiembres.	124
3.1.6	Acuerdos de formalización	124
3.2	Seguridad y salud en el trabajo	126
3.2.1	Sistema General de Riesgos Laborales	126
3.2.1.1	Trabajadores afiliados y Empresas Afiliados Administradoras de Riesgos Laborales	127
3.2.1.2	Condiciones de Trabajo y Salud de la Población Trabajadora.	129
3.2.1.2.1	Accidentalidad.	129
3.2.1.1.2	Enfermedad Laboral	130
3.2.1.3	Asistencia Técnica	130
3.2.1.4	Poblaciones Vulnerables.	132
3.2.2	Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo	132
3.2.3	Proyectos de Reglamentación en Seguridad y Salud en el Trabajo	133
3.2.4	Fondo de Riesgos Laborales	135
3.3	Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar	137
3.3.1	Prestación de servicios a los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar – CCF	137
3.3.2	Trabajadores beneficiados	138
3.3.3	Servicios prestados	141
3.3.3.1	Recreación	141
3.3.3.2	Biblioteca	142
3.3.3.3	Educación formal	142
3.3.3.4	Créditos	143
3.3.3.5	Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar.	143
3.3.3.6	Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar	144
3.3.4	Fondos de las Cajas de Compensación Familiar	144
3.4	Sistema de protección integral para la vejez	146
3.4.1	Afiliación a Sistemas de Seguridad y Protección Social	147
3.4.1.1	Sistema General de pensiones	147
3.4.1.1.1	Afiliados	147
3.4.1.1.2	Pensionados	149
3.4.1.1.3	Procesos de Normalización Pensional	150
3.4.1.1.4	Programas en curso	150
3.4.1.1.5	Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones.	151
3.4.1.1.6	Convenios de Seguridad Social en materia pensional.	153
3.4.2	Programa de Subsidio al aporte para pensión (PSAP)	155
3.4.3	Servicios sociales complementarios	157
3.4.3.1	Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor	157
3.4.3.2	Beneficios Económicos Periódicos BEPS	162
3.4.3.2.1	Población viable a vincular	165

3.4.3.2.2	Vinculación	165
3.4.3.2.3	Ahorro y Recaudo	166
3.4.3.2.4	Entrega de incentivos	166
4	DIÁLOGO SOCIAL	170
4.1	Ejercicio del diálogo social	171
4.2	Negociación Colectiva y Censo Sindical	171
4.3	Derechos humanos	172
5	AVANCES IMPLEMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS DEL ACUERDO DE PAZ A CARGO DEL SECTOR TRABAJO.	174
5.1	Compromisos del sector trabajo definidos en el acuerdo final. Desarrollo e Implementación.	174
5.2	Plan 100 días.	175
5.3	Matriz de Implementación Temprana	176
5.3.1	Compromisos contemplados en el Punto 1 del Acuerdo Final	176
5.3.2	Compromisos definidos en el Punto 3.	178
5.4	Plan Marco de Implementación del Acuerdo PMI	178
5.5	Ajustes Normativos para el Cumplimiento de los Acuerdos	180
6	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	182
6.1	Transparencia, participación y servicio al ciudadano.	182
6.1.1	Plan anticorrupción y de atención al ciudadano	182
6.1.1.1	Ministerio del trabajo	182
6.1.1.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena	182
6.1.1.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.	183
6.1.1.4	Superintendencia del Subsidio Familiar –SSF	183
6.1.1.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS	184
6.1.2	Transparencia y acceso a la información pública	185
6.1.3	Servicio al ciudadano	186
6.1.3.1	Ministerio del Trabajo	186
6.1.3.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena.	188
6.1.3.3	Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF	188
6.1.3.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE	190
6.1.3.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS.	191
6.2	Gestión del talento humano	192
6.2.1	Capacitación	193
6.2.2	Bienestar e incentivos	196
6.3	Eficiencia administrativa	198
6.3.1	Gestión de la calidad	198
6.3.2	Eficiencia administrativa	203
6.3.3	Racionalización de trámites	204
6.3.4	Modernización institucional	207

6.3.5	Gestión de tecnologías e información	208
6.3.5.1	Ministerio del Trabajo	208
6.3.5.2	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena.	209
6.3.5.3	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	210
6.3.5.4	Superintendencia del Subsidio Familiar- SSF	211
6.3.5.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. UAEOS	212
6.3.6	Gestión documental	213
6.3.6.1	Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena	213
6.3.6.2	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	213
6.3.6.3	Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF	214
6.3.6.4	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE	215
6.3.6.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS	215
6.4	Gobierno en línea	216
6.4.1	Ministerio del Trabajo.	216
6.4.1.1	A nivel del componente de TIC para la gestión	216
6.4.1.2	A nivel del componente de TIC para servicios	216
6.4.1.3	A nivel del componente de seguridad y privacidad de la información	217
6.4.2	Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones	218
6.4.2.1	TIC para Servicios	218
6.4.2.2	TIC para Gobierno Abierto	219
6.4.2.3	TIC para la gestión	219
6.4.3	Superintendencia del Subsidio Familiar- SSF	220
6.4.3.1	TIC para la gestión	220
6.4.3.2	TIC para servicios	220
6.4.3.3	TIC para Gobierno Abierto	221
6.4.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS	221
6.5	Gestión financiera	222
6.5.1	Ministerio del Trabajo	222
6.5.2	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	224
6.5.3	Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones	225
6.5.3.1	Administradora Colpensiones RPM.	226
6.5.3.2	Administradora Colpensiones BEPS	226
6.5.3.3	Fondos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida Colpensiones	227
6.5.4	Superintendencia del Subsidio Familiar.	228
6.5.5	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS	229
	Anexos	232
	Anexo 1. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- decretos	233
	Anexo 2. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- resoluciones	235
	Anexo 3. Reglamentación del sector expedida en la vigencia- circulares	256
	Anexo 4. Proyectos de ley que continúan su trámite – Senado o Cámara	262
	Anexo 5. Proyectos de ley archivados	268
	Anexo 6. Proyectos pendientes de sanción presidencial	272
	Anexo 7. Leyes sancionadas	273

INTRODUCCION

Durante el período julio de 2016 y junio de 2017 y dos años después de promulgada la Ley 1753 de 2015 donde se incorpora la Política de Trabajo Decente, es importante reconocer los resultados positivos del trabajo continuo, coordinado y de las actividades desarrolladas por el Ministerio del Trabajo con acompañamiento de sus entidades adscritas y vinculada, a nivel territorial en todo el país, para el cumplimiento de lo determinado en los artículos 74 y 75 de la ley 1753, en torno a la implementación de la Política Nacional de Trabajo Decente. Teniendo en cuenta estos lineamientos y principios, el Ministerio del Trabajo, buscó a través de la coordinación con los entes territoriales generar sinergias que permitieran alcanzar los objetivos y metas planteados en el Plan Nacional de Desarrollo 2015 -2018 y en los Planes de Desarrollo Local que se estructuraron para la vigencia 2016-2019, fruto del trabajo y esfuerzo continuado que permitió que en todos los Planes de Desarrollo Territorial de los Departamentos y sus ciudades capitales y en otros 60 municipios, quedaran incluidas acciones de la política de Trabajo Decente, específicamente en sus componentes de: creación de empleos decentes; respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo; extensión de la protección y seguridad social; y reforzamiento del tripartismo y el diálogo social.

En este lapso, el Ministerio del Trabajo con el propósito de apoyar los propósitos fundamentales del Gobierno Nacional de impulsar un desarrollo sostenible e incluyente, continuó implementando estrategias para 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. Una de estas estrategias es la de Políticas activas de empleo, que 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.

Como uno de los resultados alcanzados se pueden mencionar la inserción laboral de los jóvenes sin experiencia laboral con la implementación del programa “40.000 Primeros Empleos”, el cual logró alcanzar y superar su meta en la vinculación de jóvenes en el mercado laboral. Es importante destacar que “Talentos para el Empleo” y “ 40.000 Primeros Empleos” se implementaron a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo. También cabe mencionare que por iniciativa del Ministerio del Trabajo se expidió la Ley 1780 del 02 de mayo de 2016 o Ley Pro Joven, y se ha avanzado en la reglamentación de los siguientes beneficios: Exención de la pago Matrícula Mercantil para nuevas empresas jóvenes(*art.3*); Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial como nuevo componente del MPC (*art.10*); promoción del empleo y el emprendimiento a través del mecanismo de protección al cesante(*art. 9*), por la cual se crean los programas de Empleo Verde con Resolución 1617, programa Empleo Cultural Resolución 1616 de 2017, En Mano de Obra por la Paz Resolución número 1400 de 2017, Enfoque de Género en la ruta de Empleo del SPE Resolución 1339 2017 y Formando paz.

Los efectos de la aplicación de dichas medidas, se ven reflejados en la disminución de la tasa de desempleo que se ha reducido constantemente alcanzando registros históricos. La tasa de desempleo para el año 2016 fue de 9,2%, que se mantiene en un dígito desde 2013. Esta situación es 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 2016, se inscribieron a través del SPE 1,5 millones vacantes¹, aún con un escenario de nuevas condiciones económicas que propiciaron un crecimiento del producto interno bruto de 2% para el 2016. En promedio en el año 2016 la ocupación nacional se ubicó en 22 millones 156 mil personas.

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., al igual que la estrategia de trabajo coordinado con las entidades del Sector Trabajo.

La consolidación del Servicio Público de Empleo (SPE) ha permitido aumentar la empleabilidad e inserción laboral de los colombianos. Desde su creación en 2013, 1,2 millones de colombianos han encontrado empleo gracias a los servicios de orientación y colocación

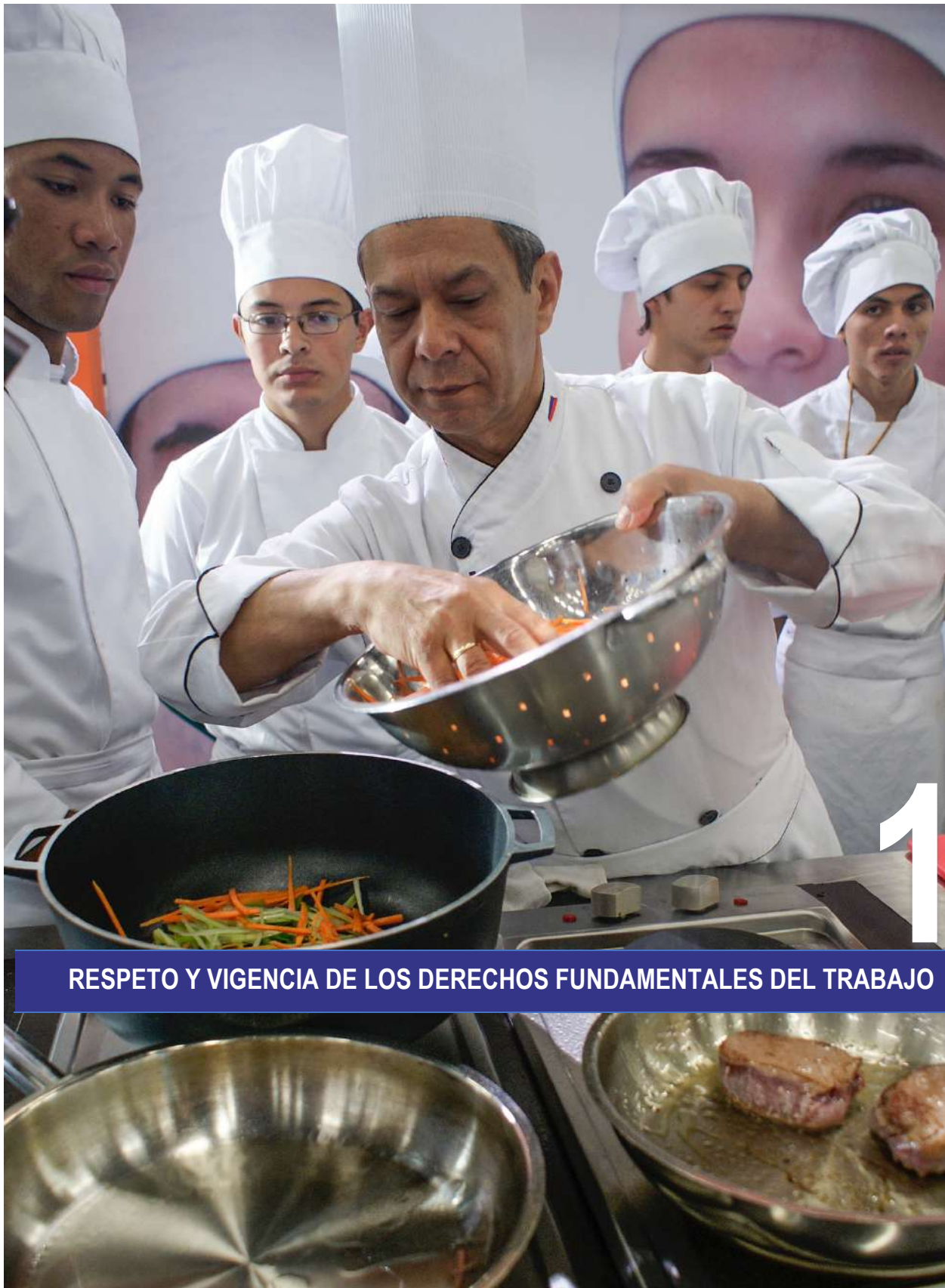
En 2016 cerca de 900.000 personas fueron orientadas laboralmente con el propósito de mejorar su perfil laboral y definir acciones para incrementar su empleabilidad. Esta gestión permitió que, en este mismo periodo, más de 511.000 colombianos fueran ubicados laboralmente en vacantes registradas por las empresas empleadoras a través del SPE.

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. 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 1.2 p.p. pasando de 35.1% en 2014 a 36.3 % 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 2016, 10.3 millones de personas estuvieron afiliadas activas a pensiones. Igualmente, el Sistema General de Riesgos Laborales reportó un total de 9.1 millones de personas afiliadas.

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 2016, la tasa de trabajo infantil se ubicó en 7.8%, logrando una disminución de 1.3 p.p. respecto a 2015 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.

¹ Informe Estadístico de Demanda Laboral – Observatorio Servicio Público de Empleo 2016.



RESPECTO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

1. RESPETO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.

1.1 Erradicación del trabajo infantil.

Durante la vigencia julio 2016 y mayo de 2017, el Ministerio del Trabajo, desarrolló acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil principalmente en temas de: a) Formulación de la política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral de los adolescentes, b) Consolidación de alianzas estratégicas público – privadas con el fin de aunar esfuerzos para la prevención y erradicación del trabajo infantil y c) Ejercicio de fortalecimiento institucional por medio de asistencias técnicas y conformación y fortalecimiento de los Comités Interinstitucionales para la prevención y la erradicación del trabajo infantil y la protección integral a los adolescentes, las cuales han incidido de manera definitiva en la disminución de la tasa de trabajo infantil que de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) indican que la tasa de trabajo infantil se redujo, al pasar del 10.2% en 2012 a 7.8% en 2016 (Ver Tabla 1), lo cual ha sido un gran logro para el país que debe ser resaltado, pues con ello se superó la meta trazada en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.

Tabla 1. Colombia: Tasa de Trabajo Infantil 2011 – 2016

Año	Tasa de Trabajo Infantil	Número de NNA
2012	10.2%	1.160.000
2013	9.7%	1.091.000
2014	9.3%	1.039.000
2015	9.1%	1.018.000
2016	7.8 %	869.000

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares – DANE

1.1.1 Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA.

El proceso de formulación de la Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes –ESCNNA avanzó significativamente en el periodo comprendido entre el segundo semestre del año 2016 y primer semestre de 2017. El Ministerio del Trabajo en calidad de Presidente del Comité Nacional Interinstitucional ha liderado una dinámica de construcción colectiva, amplia, participativa y plural con diversas Entidades del Orden Nacional, así como organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales con el objeto de consolidar un lineamiento nacional para avanzar en la erradicación progresiva de este flagelo y dar cumplimiento a la meta N° 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de eliminar toda forma de explotación sobre la niñez y adolescencia. Así mismo, es importante destacar la incorporación transversal de las variables étnicas, de género y territoriales en todo el conjunto de acciones de prevención, atenciones y procesos de judicialización que garanticen la protección integral de los

niños, niñas y adolescentes principales sujetos de la Política Pública. En atención a lo anterior, se presentan las principales acciones desarrolladas durante este periodo:

Tabla 2. Colombia: Acciones Desarrolladas Durante el Periodo Julio 2016 a Junio de 2017.

Año	Sesiones	Fechas y Lugar	Participantes	Resultado
2016	16	Junio 13- Mintrabajo Junio 20 UNICEF Julio 6 OIT Julio 19 Fundación Renacer Agosto 4 y 11 UNICEF Agosto 31 Mintrabajo Septiembre 28 Fundación Renacer Octubre 24 Fundación Renacer Noviembre 23 Fundación Renacer	Entidades integrantes del Comité Petite	Elaboración de lineamientos y estrategias para la prevención y atención de niños, niñas y adolescentes en riesgo o víctimas de ESCNNA, incorporados en el Capítulo Marco de Gestión del documento técnico de la Política Pública
2016	1	Septiembre 23 Mintrabajo	Entidades del Comité Nacional Interinstitucional, Entidades del Distrito Capital, Organizaciones de Niños, Niñas y Adolescentes	Acto conmemorativo del Día Internacional de Lucha Contra la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes
2016	1	Diciembre 6 Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF	Integrantes del Comité Interinstitucional, Ley 1336 de 2009	Socialización primera versión preliminar del documento técnico de la Política Pública
2017	4	Febrero 27 Mintrabajo Marzo 13 Mintrabajo Marzo 27 Mintrabajo Junio 8 ICBF	Integrantes del Comité Interinstitucional, (Art 27 L 1336 de 2009)	Validación del capítulo Marco de Gestión
2017	1	Abril 19 Mintrabajo	Secretaría Técnica del Comité Nacional Interinstitucional y Entidades del Subcomité de Sistemas de Información y Gestión del Conocimiento de la Ley 1146 de 2007	Aportes y contribuciones al capítulo conceptual del documento técnico de Política Pública
2017	3	Mayo 15 UNICEF Junio 2 UNICEF Junio 14 GENFAMI	Unicef, GENFAMI, ICBF	Robustecimiento del capítulo conceptual del documento técnico de Política Pública

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

1.1.2 Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

En el lapso de julio de 2016 a mayo de 2017, el Ministerio del Trabajo desarrolló acciones relacionadas con la erradicación del Trabajo Infantil, que se describen a continuación:

Formulación de lineamientos de Política Pública para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger al adolescente trabajador 2016 – 2026. Con el propósito de finalizar el proceso de formulación de la Política Pública, se conformó un Comité Técnico, liderado por el Ministerio del Trabajo con el acompañamiento del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, el Departamento Nacional de Planeación DNP y la Organización Internacional del Trabajo OIT, con el objetivo primordial de consolidar el marco de gestión, así como el documento técnico final de la política pública, realizándose entre los meses de agosto de 2016 y marzo de 2017, veinte (20) jornadas de trabajo junto con la presentación en el mes de abril de la versión final del documento técnico de política pública ante el CIETI Nacional.

Como avances en la formulación de la Política Pública se destacan, la realización de trece (13) talleres con el objetivo de recoger los valiosos aportes de los niños, niñas y adolescentes vinculados a los Centros Amar, así como la realización de un (1) proceso de consulta con el Consejo Asesor y Consultivo Nacional para la Participación de Niños, Niñas y Adolescentes del ICBF. De igual modo, durante el presente año en procesos articulados con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF se efectuaron procesos de asistencias técnicas, en Mitú del 26 al 28 de marzo de 2017 con asistencia de 25 participantes y en Bogotá D.C y algunos municipios del Departamento de Cundinamarca los días 16 y 22 de marzo y 1 de abril con una participación de 90 personas.

Conformación y fortalecimiento de Comités Interinstitucionales para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador departamentales y municipales. 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. Luego se encuentran constituidos 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, existiendo en la actualidad 32 de nivel departamental, 694 de nivel municipal y 87 Mesas de Infancia y Adolescencia.

Actualmente, el Ministerio del Trabajo lidera la modificación al Decreto 859 de 1995 con el objetivo de consolidar una respuesta uniforme y conjunta entre las entidades del Estado, organizaciones de la sociedad civil, los Niños, Niñas y Adolescentes y sus familias para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo decente adolescente. Desde el mes de agosto de 2016 y hasta lo corrido del año 2017, se ha construido un borrador de Decreto modificando el Decreto 859 de 1995, ampliando a sus integrantes de acuerdo con sus funciones y competencias, fortaleciendo la participación democrática y el accionar conjunto y cohesionado para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil.

Sistema de información SIRITl² y asistencia técnica para la prevención y erradicación del trabajo infantil en el territorio nacional. El Ministerio del Trabajo con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, a partir del año 2012 implementó el Sistema Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas – SIRITI, el cual permite evidenciar los Niños, Niñas

² Conjuntamente con el SIRITI se ha previsto e implementado un plan de asistencia técnica continua al territorio nacional, para generar procesos que permitan a cada territorio la focalización de zonas de influencia en Trabajo Infantil, las metodologías de identificación, caracterización y registro en el SIRITI de las Peores Formas de Trabajo Infantil, la identificación de las actividades peligrosas para los NNA en condición de vulnerabilidad, así como los lineamientos y manejo de herramientas de verificación de derechos y oferta de servicios hasta la superación efectiva de la amenaza o vulneración de sus derechos, como herramienta principal de apoyo de la Política Pública de Prevención y Erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador.

y Adolescentes que se encuentran en riesgo de trabajo infantil, en trabajo infantil, en peores formas de trabajo infantil y en oficios de hogar, así como posibilita con datos estadísticos sustentados en encuestas reales, evaluar resultados del accionar estatal en el territorio por tipo de vulneración, ofreciendo indicadores territoriales municipales, distritales, departamentales y nacional, incluyendo datos por sector económico caso a caso, hasta la superación de la vulneración o amenaza, de manera diferenciada de acuerdo con la tipología de la afectación de los derechos en cuanto al trabajo infantil. Es un gran logro Nacional contar con el sistema SIRITI, que fue recientemente ponderado como una aventajada herramienta y modelo a seguir en Latinoamérica en el encuentro “Experiencias internacionales sobre sistemas de información para la identificación del trabajo infantil” llevado a cabo el 15 de junio de 2017, promovido por la OIT con la participación de delegados de Chile, Panamá, Ecuador y Perú, resaltándose sus virtudes como instrumento para aterrizar las políticas públicas en el territorio, al establecer identificación, caracterización, atención y seguimiento de los niños, niñas y adolescentes caso a caso.

En este denodado esfuerzo el Ministerio del Trabajo ha adelantado acciones, cuyos resultados se pueden observar en la siguiente tabla:

Tabla 3. Asistencias Técnicas, Verificación de Derechos en NNA y Registrados en SIRITI 2016-2017

Asistencias Técnicas SIRITI 2016 -2017								NNA a quienes se les ha realizado verificación de derechos años 2016 - 2017			NNA identificados y registrados en el SIRITI por Alcaldías con sus propios recursos 1ño 2016-2017			NNA registrados en SIRITI 21/06/17	
Año	Internacionales	Departamento	Modalidad		Municipios capacitados	Personas capacitadas	No Talleres	Departamentos	Municipios	NNA con verificación de derechos	Departamentos	Municipios	NNA con verificación de derechos	Tipo vulnerabilidad	Total NNA registrados en SIRITI
			virtual	Presencial										Peores formas trabajo infantil	
2016	1	19	35	13	255	819	74	6	24	3.010	9	33	4.017	En riesgo	46.293
2017	3	10	12	4	122	342	26	8	43	4.078	4	16	783	Trabajo infantil	159.937
Total General	4	29	47	17	377	1.161	100	14	67	7.088	13	49	4.800		12.212

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

Lo anterior ha permitido que las entidades territoriales se empoderen de los procesos de prevención y erradicación del Trabajo Infantil, viéndose reflejado en la disminución de la tasa de Trabajo Infantil en Colombia en el 1.3%, lo significa que 149.0000 dejaron de trabajar a la culminación del año 2016, hito en Colombia como ha sido expuesto. En la tabla siguiente se puede apreciar el comportamiento de la tasa de trabajo infantil en el país:

Tabla 4. Comportamiento de la Tasa de Trabajo Infantil en el País 2012 - 2016

Año	Tasa	N° NNA en TI	Reducción cuantitativa de TI
2012	10.20%	1.160.000	
2013	9.70%	1.091.000	69.000
2014	9.30%	1.039.000	52.000
2015	9.10%	1.081.000	21.000
2016	7.80%	869.000	149.000
Resultados			291.000

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

1.1.3 Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil Alianzas público privadas para la erradicación del trabajo infantil.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial – Grupo Interno de Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil, del Ministerio del Trabajo en el lapso comprendido entre julio 2016 a abril 2017 desarrolló las siguientes acciones:

- **Seguimiento a las autorizaciones de trabajo de NNA**
 - ✓ Se ajustó el "Formato Único Nacional de Autorización de Trabajo para Niños, Niñas y Adolescentes (NNA)".
 - ✓ Se ajustó la base de datos que incluye nuevos criterios, para obtener información cuantitativa, que permita contar con una estadística más detallada, con el Instructivo para el manejo de esta de datos de autorización NNA. y se remitió a todas las Direcciones Territoriales y oficinas especiales. Documento enviado vía correo electrónico.

- **Autorización de permisos de trabajo infantil.**

A nivel nacional las direcciones territoriales han otorgado un total de 852 Autorizaciones de Trabajo para niños, niñas, adolescentes (NNA); de los cuales 27 se han negado, 2 se revocaron en el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2016.

Tabla 5. Consolidado de Autorizaciones de Trabajo para Niños, Niñas y Adolescentes Vigencia 2016-2017

Consolidado Autorizaciones Niños, Niñas y Adolescentes a Nivel Nacional	Total General Julio- Diciembre 2016	Total General Enero- Junio 2017
Autorizaciones Concedidas	852	777
Autorizaciones negadas	27	34
Autorizaciones Renovadas	2	14
Visitas de Verificación	292	240

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial - Dirección de IVC y Gestión Territorial a diciembre de 2016 y 30 de junio de 2017. Ministerio del Trabajo

- **Seguimiento de Visitas de Inspección Reactiva (Visitas de Verificación de Condiciones).**

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).

Una vez concedida la autorización de trabajo para un niño, niña o adolescente, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social adelantan, dentro de los dos meses siguientes, visitas de Inspección al empleador en donde se verifican las condiciones laborales (físicas, Psicológicas, riesgos).

Del 01 de julio al 31 de diciembre de 2016, se realizaron 292 visitas de inspección para verificar las condiciones de trabajo y seguridad de los niños, niñas, adolescentes (NNA) autorizados para trabajar. Dichas visitas se adelantaron conforme a la ley y a los procedimientos internos del Ministerio del Trabajo publicados en la plataforma del Sistema Integrado de Gestión (SIG), con lo que se garantiza que se adelanten con la calidad requerida y definida por la entidad.

Del 01 de enero al 30 de junio del 2017 se realizaron 240 visitas de inspección para verificar las condiciones de trabajo y seguridad de los niños, niñas, adolescentes (NNA) autorizados para trabajar.

- **Seguimiento de Asistencias Preventivas**

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, específicamente del Grupo Interno de Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil emitió dos memorandos dirigidos a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales de Trabajo que contienen lineamientos, directrices y estrategias en trabajo infantil, los cuales se detallan a continuación:

Memorando 0146041 del 10 de agosto de 2016: “Directrices de asistencia preventiva para el cumplimiento de normas laborales en trabajo infantil”, contiene los lineamientos para la aplicación de la asistencia preventiva con el fin de generar una cultura de cumplimiento de las normas laborales mediante su conocimiento por parte de los diferentes grupos de la sociedad, a fin de anticipar acciones encaminadas a la protección de la población menor de (18) dieciocho años en el mercado laboral. El acatamiento de la normatividad laboral hacia esta población, permite forjar un desarrollo integral con la capacidad que requiere todo ser humano para asumir la vida adulta.

Teniendo en cuenta lo anterior, las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales de Trabajo realizaron 274 asistencias preventivas a empresas y establecimientos ubicados en sectores priorizados (comercio, hoteles, construcción, Ladrilleras, agricultura y transporte), distribuidas así:

Tabla 6. Consolidado de Autorizaciones de Trabajo para Niños, Niñas y Adolescentes Vigencia 2016-2017

Dirección Territorial/ Oficina Especial	No Visitas a Sector Priorizado	Sector Visitado
Casanare	1	Comercio
Choco	2	Hoteles - Comercio
Cauca	16	Ladrilleras- Construcción
Guaviare	4	Zona de Tolerancia, Bares- Plaza De Mercado
Magdalena	2	Mercado Público Y Centro- Locales Comerciales
Caldas	34	Comercio- Minería- Agricultura- Hospedaje
San Andres	2	Hospedaje- Comercio
Bolívar	2	Comercio
Oficina Especial Barrancabermeja	3	Comercio
Caquetá	9	Comercio- Construcción- Turismo
Norte De Santander	7	Comercio
Nariño	1	Comercio
Cundinamarca	7	Agricultura- Industrias- construcción
Bogotá	1	Comercio
Huila	9	Comercio - Transporte
Boyacá	6	Comercio- construcción- Turismo
Guajira	3	Comercio
Antioquia	116	Comercio- construcción
Santander	32	Comercio- construcción
Valle del Cauca	3	Comercio
Atlántico	8	Comercio
Total Visitas Sectores Priorizados	274	

Fuente: Direcciones Territoriales corte a diciembre 2016. Ministerio del Trabajo

En septiembre de 2016, se realizó acompañamiento a la Policía de Infancia y Adolescencia, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Secretaria Distrital de Integración Social, para la realización de inspección en el Centro de Abastos Corabastos de la ciudad de Bogotá, sector crítico con presencia de menores de 18 años, en peores formas de trabajo infantil. Durante el acompañamiento en la intervención de control, se evidenciaron 35 adolescentes, de los cuales dos (2) de ellos, al momento de ser abordados por el cuerpo interinstitucional manifestaron verbalmente que tenían 18 años, pero no poseían la tarjeta de identificación para constatación.

En el mes diciembre de 2016, se realizó visitas de sensibilización en los establecimientos comerciales ubicados en la zona que limita la entrada principal del centro comercial Plaza de las Américas y la Primera de Mayo, como estrategia de prevención al Trabajo Infantil. Estas visitas se realizaron con el objetivo de sensibilizar sobre las normas legales y todo lo relacionado con la protección a los Niños, Niñas, Adolescentes (NNA) trabajador, para minimizar el riesgo de explotación laboral. Se evidenció que de 45 establecimientos de comercio visitados se hallaron 10 niños laborando. Los propietarios de los establecimientos de comercio donde se encontraron los Niños, Niñas, Adolescentes (NNA), fueron informados que debían tramitar la autorización de trabajo ante el Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Bogotá, además de informar a estos Niños, Niñas, Adolescentes (NNA), de la reglamentación legal que los protege, ya que no cuentan con la autorización expedida por el Ministerio del Trabajo, solo refieren tener la autorización de sus padres radicada ante una notaría y en otros casos se evidenció que son los hijos de los propietarios de los establecimientos de comercio y aducen tenerlos laborando para evitar que tomen caminos indebidos y tener supervisión de ellos todo el tiempo, no dejándolos en casa solos o a la intemperie.

- **Capacitación a inspectores de trabajo y seguridad social en temas de trabajo infantil**

El Grupo Interno de Trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil elaboró material de capacitación en temas relacionados con el marco legal de protección integral - Laboral de los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA), el cual fue socializado a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales a nivel nacional. Con ello se buscaba dotar de herramientas a los funcionarios para que al interior de sus dependencias compartan dicho conocimiento. Los temas tratados, entre otros, fueron los siguientes:

- ✓ Ley 12 de 1991. Convención sobre los derechos del niño.
- ✓ Convenio No 138 de la OIT – Sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- ✓ Convenio No 182 de la OIT – Sobre las peores formas de trabajo Infantil.
- ✓ Convenio No 081 de la OIT – Sobre la Inspección en Industria y Comercio.
- ✓ Convenio No 129 de la OIT – Sobre la Inspección en Agricultura.
- ✓ Resolución 3597 de 2013, por la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad.

1.1.4 Alianzas público privadas para la erradicación del trabajo infantil.

Dentro de esa modalidad se han desarrollado acciones en:

Red Colombia Contra el Trabajo Infantil. En el marco de las alianzas público privadas, la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, se ha fortalecido con la presencia del sector empresarial, académico, ONG y fundaciones, contando a la fecha con treinta y tres (33) empresas y dieciséis (16) aliados estratégicos.

Dentro de las actividades que adelanta de manera articulada, se destaca el desarrollo de la “Cátedra de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil”, como un mecanismo de prevención que a través de seis (6) módulos impartidos por la ANDI, UNICEF, ICBF, OIT, Pacto Global y Ministerio del Trabajo que tienen el propósito de sensibilizar al público asistente sobre el flagelo que representa el Trabajo Infantil. Esta cátedra se realizó en el 2016 en las ciudades de Bogotá, Barranquilla y Tocancipá con asistencia de 190 participantes y en el año 2017³ en la Policía de Infancia y Adolescencia, en Aviatur y en Asocolflores con un total de 216 participantes.

Proyecto Somos Tesoro⁴. El Ministerio del Trabajo en el marco del proyecto y en articulación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y Pact World, adelanta actividades de sensibilización relacionadas con la protección integral, la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, llevándose a cabo en lo corrido del 2017, 4 jornadas de sensibilización y capacitación, 2 en la ciudad de Medellín, los días 31 de marzo y 25 abril y 2 en la ciudad de Tunja, los días 2 de marzo y 21 de abril, con la participación de 90 delegados de distintas entidades tanto del sector público como del sector privado, que tienen a cargo el desarrollo de actividades relacionadas con la erradicación del trabajo infantil. Del mismo modo, ha participado en las sesiones del Comité Coordinador realizadas el pasado 29 de junio y 19 de diciembre de 2016 así como de la celebrada el 03 de abril del presente año.

Acuerdos de Colaboración. En noviembre de 2016, Colombia en el marco del Foro Internacional de Buenas Prácticas para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador en la ruralidad, firmó un acuerdo de colaboración con la República de Guatemala para el intercambio de iniciativas y definición de una agenda común, que contribuyan a la erradicación del trabajo infantil. El 11 de abril de 2017 se adelantó una capacitación virtual sobre el SIRITI a delegados de la República de Guatemala

1.2 Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva.

1.2.1 Negociación colectiva.

Las Centrales Obreras CUT, CTC, CGT, CTU, CNT, CSPC y UTC con sus Federaciones, presentaron al Gobierno Nacional un pliego estatal unificado de 155 puntos, en el marco del Decreto 160 de 2014, reglamentario de la Ley 411 de 1997, aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, referida a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Por más de tres meses –marzo a junio–, se desarrolló la negociación nacional, donde el Gobierno Nacional contó con un grupo de negociadores en representación de los ministerios del Trabajo, de Hacienda y Crédito Público, y de Justicia y del Derecho, así como del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Departamento Nacional de Planeación. El ministerio del Trabajo ejerció en representación del Gobierno Nacional, la secretaría técnica de la negociación.

³ En el marco de la conmemoración del Día contra el Trabajo Infantil se adhirieron cuatro (4) nuevos integrantes a la Red Colombia Contra el Trabajo Infantil, en evento realizado en conjunto con la Red y la Policía de Infancia y Adolescencia.

⁴ El proyecto Somos Tesoro enfoca sus esfuerzos a la erradicación del trabajo infantil en zonas mineras de Colombia, a la promoción de la seguridad en la minería artesanal y de pequeña escala informal y al cumplimiento de las normas de seguridad e higiene minera. Este proyecto es financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos USDOL y su ejecución se realiza a través de la alianza entre Pact World, Fondo Acción, Alianza por la Minería Responsable y la Fundación Mi Sangre. Este proyecto está dirigido a los municipios de Tópaga, Gámeza, Sogamoso y Monguí en el departamento de Boyacá y a los municipios de Zaragoza, El Bagre, Remedios y Segovia en el departamento de Antioquia.

El acta final que contiene los acuerdos y desacuerdos fue suscrito el pasado 29 de junio de 2017 y su vigencia será de dos años (2017 y 2018). Así mismo, en todo el territorio nacional, las organizaciones sindicales presentaron 349 pliegos.

En el transcurso del año 2016 las organizaciones sindicales presentaron 276 pliegos de solicitudes en el territorio nacional distribuidos así:

- ✓ Del nivel Nacional 23
- ✓ Del nivel Departamental 54
- ✓ Del nivel Municipal 199

1.2.2 Líderes sindicales.

De conformidad con los artículos 39 y 53 de la Constitución Política, los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por Colombia, sobre libertad sindical y protección a los derechos sindicales; la Ley 584 de 2000; la Ley 50 de 1990, se hace necesario promocionar y divulgar la libertad sindical y protección a los derechos sindicales como derecho fundamental en el trabajo, ampliando la participación en el Programa de Actualización a Líderes Sindicales afiliados a las organizaciones sindicales. Lo anterior sobre la base que es necesario tener un mínimo de conocimiento sobre lo que este derecho humano y fundamental representa.

El derecho de asociación sindical y este programa en particular, han permitido a través de los años la ampliación de la participación ciudadana dentro del Estado Colombiano, cumpliendo objetivos esenciales de la acción estatal en el Plan Nacional de Desarrollo, en aras de difundir un entorno de confianza institucional.

En el 2017, el Programa de Actualización a Líderes Sindicales contó con un presupuesto de \$ 475.947.989 los cuales fueron ejecutados por las Confederaciones Sindicales inscritas en el registro sindical y las Organizaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo. En desarrollo de este proceso, se celebraron siete convenios con las centrales, y Sindicatos del Ministerio de Trabajo cuyo objetivo específico apuntaba a: “Aunar esfuerzos para la Actualización a líderes sindicales, Promoción del Dialogo Social en cumplimiento de la Resolución Ministerial No.911 del 18 de Marzo 2016”.

Tabla 7. Personas de las Confederaciones Capacitadas

	No de Convenio	Confederación	Valor	Personas Capacitadas
1	320	CUT	\$ 118.987.000	460
2	319	CTC	\$ 118.987.000	220
3	335	CGT	\$ 118.987.000	80
4	336	CNT	\$ 33 .210.456	100
5	321	CSPC	\$ 33 .210.456	260
6	395	UTC	\$ 33 .210.456	50
7	450	Sindicatos Min Trabajo	\$19.355.631	70
		Total	\$ 445.947.989	1.240

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

1.2.3 Archivo sindical.

El Grupo Interno de Archivo sindical del Ministerio del Trabajo, conforme a la Resolución 1091 del 21 de Junio de 2012, tiene la función 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. Adicionalmente, debe mantener actualizado el archivo sindical, para lo cual viene ejerciendo las labores de supervisión e interventoría en los contratos que para la modernización del archivo se ejecutan desarrollando e implementando 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.

Durante el año 2016 y lo corrido del 2017 el Grupo Interno de Archivo Sindical desarrolló las siguientes actividades:

- ✓ Implementación del Sistema de Personerías Jurídicas (SIPEJ), el cual mejorará el servicio prestado a la ciudadanía en general enfocándose en la rapidez, eficacia y transparencia frente al tema de los registros y depósitos que realizan las organizaciones sindicales. Lo anterior 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, es decir, tanto usuarios como funcionarios pueden diligenciar on-line los formularios. Actualmente se está trabajando en el ajuste y mejoramiento de los procesos del sistema.
- ✓ Registro y publicación, en la página web del Ministerio del Trabajo, de 424 convenciones colectivas depositadas en el año 2016. Lo anterior permite que la información pueda ser consultada por la ciudadanía en general.

Durante el año 2016 se adelantaron los siguientes trámites:

- ✓ 2080 Registros de modificación de la junta directiva y/o Comité Ejecutivo de una organización sindical
- ✓ 209 Modificaciones de estatutos de una organización sindical
- ✓ 379 Inscripciones en el registro sindical de creación de una subdirectiva o Comité Seccional
- ✓ 256 Inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical
- ✓ 4.890 Certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales ante el Ministerio del Trabajo (OPA)

Con corte al mes de abril de 2017 se adelantaron los siguientes trámites:

- ✓ 390 Registros de modificación de la junta directiva y/o Comité Ejecutivo de una organización sindical
- ✓ 20 Modificaciones de estatutos de una organización sindical
- ✓ 45 Inscripciones en el registro sindical de creación de una subdirectiva o Comité Seccional
- ✓ 36 Inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical
- ✓ 2.665 Certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales ante el Ministerio del Trabajo (OPA)

1.3 Igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

A fin de promover escenarios para la igualdad en la generación de oportunidades para el ingreso a un trabajo decente, lograr condiciones equitativas de trato digno en el empleo y la ocupación en el territorio nacional, el Ministerio del Trabajo, sobre esta materia ha adelantado acciones en torno a la promoción, defensa y protección de los derechos de los habitantes del territorio a contar con un trabajo decente, enfocando también de manera prioritaria acciones afirmativas en favor de personas con discapacidad, jóvenes y mujeres.

1.3.1 Política Nacional de Trabajo Decente.

En cumplimiento del artículo 74 del Plan Nacional de Desarrollo, se elaboró el proyecto de Decreto “Por el cual se adopta la Política Nacional de Trabajo Decente, se promueve la generación de empleo, la formalización laboral, el diálogo social, la garantía de derechos en el trabajo y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado en el país”, el cual fue publicado para comentarios y presentado a consideración de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y de la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, actualmente se encuentra en proceso de ajuste a las observaciones presentadas por ésta última para su respectiva expedición. Igualmente el documento técnico soporte de la política nacional de trabajo decente, se encuentra en estado de revisión y ajuste.

En 2016 se expidió el Decreto 624, 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, siendo el resultado de un acuerdo entre las centrales sindicales y el Presidente de la República, con la concurrencia de la Unidad de Víctimas y el Ministerio del Trabajo. Del mismo modo se ha venido trabajando en la fase de alistamiento institucional y alistamiento comunitario respecto a las Organizaciones sindicales, conformando el Comité de Impulso para la reparación colectiva (CONARE), originando la realización del Encuentro Nacional Autónomo, celebrado en Cali del 21 al 22 de octubre de 2016, financiado con recursos del Ministerio del Trabajo y construyendo conjuntamente el plan integral de reparación colectiva con apoyo técnico de la UARIV y del Ministerio.

1.3.2 Acciones en Discapacidad 2016 – 2017.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013, se han venido desarrollando tres actividades principales: a). Proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad. PcD, porcentaje de vinculación de PcD en el sector público y de la estabilidad laboral reforzada, con el apoyo técnico y financiero del Programa Eurosocial II, con recursos de Cooperación Internacional, b) Procesos de inclusión socio laboral y productiva de Personas con Discapacidad – y c). Sensibilización a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad⁵.

Decreto de Protección reforzada de personas con discapacidad y en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. El Ministerio del Trabajo, mediante una metodología de construcción participativa a través de seis (6) talleres regionales, que contaron con el conjunto de los Ministerios, organizaciones de personas con discapacidad, ONGs, desarrolló el borrador del Decreto cuyo objeto propende por los derechos

⁵ (El literal c será desarrollado en detalle en el acápite 1.5 del presente documento)

de personas con discapacidad, a través de los Consejos Municipales, Departamentales y Nacional de Discapacidad, instituciones de educación superior, ARLs y del Consejo Presidencial de discapacidad, para asegurar el derecho de personas con discapacidad a gozar de un estatus de protección igualitario, con medidas dirigidas a promover y garantizar su inclusión, permanencia y protección en el empleo, precisando el mecanismo de autorización para el despido o terminación del contrato de trabajo, mediante la claridad de un procedimiento que, manteniendo la salvaguarda, conjure prácticas que puedan afectar el trabajo decente y la competitividad de las empresas. De igual modo con ocasión del precedente constitucional vinculante en la materia, la protección y estabilidad en el empleo de personas en debilidad manifiesta por razones de salud. El texto del Decreto fue publicado en la página web del Ministerio. Se recibieron 48 comentarios y aportes de personas con discapacidad, organizaciones y fundaciones de personas con discapacidad, empresas, gremios y ARLs, que fueron estudiados uno a uno para determinar su incorporación a la última versión remitida. Entre otras, este instrumento fija el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, de acuerdo con seis (6) reuniones de evaluación de dicho porcentaje con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, de conformidad con el literal f numeral 2 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 en lo corrido del año 2016 y del 2017.

Reglamentación Ley 1618 de 2013: Integración Consejo para la Inclusión de la Discapacidad “Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” Para las actividades de reglamentación de los artículos 5 y 6 de la Ley 1618 de 2013, se han realizado reuniones conjuntas con los Ministerios del Interior, de Industria y Turismo y la oficina del Asesor de Plan Presidencial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, con el fin de proyectar el decreto, establecer la metodología y el cronograma para su trámite y expedición de acuerdo con lo cual el texto fue suscrito por la Ministra del Trabajo y remitido a Mincit. Para tal efecto se desarrolló una metodología participativa organizaciones de personas con discapacidad y con las ONGs, gremios de la producción y organizaciones sindicales, surtiendo de esta manera la consulta y socialización y posterior publicación en la página Web del Ministerio del Trabajo, recibiendo los conceptos Jurídicos de MinInterior y MINCIT. A la fecha el proyecto de decreto, fue devuelto al Ministerio del Trabajo para la firma de nueva Ministra entrante y posterior firma de del Ministerio del Interior y Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Cierre de brechas para población con discapacidad. También se destaca las acciones adelantadas por el Servicio Público de Empleo con el fin de permitir el acceso de las personas con discapacidad a la ruta de empleo y los servicios de gestión y colocación, que se detallaran en la sección 2.3.2.2.

1.4 Formas inaceptables de trabajo.

Restablecimiento de Derechos niños, niñas y adolescentes víctimas de reclutamiento y reintegración y resocialización de ex combatientes. A partir del segundo semestre de 2016, se dispuso la implementación del Consejo Nacional para la Reincorporación, CNR, al lado de la Agencia Colombiana para la Reintegración, ACR, la Oficina del Alto Comisionado para la Paz, OACP, y las demás entidades comprometidas, así como los representantes de las FARC, del cual el Ministerio del Trabajo es uno de sus integrantes. Tiene un capítulo dedicado a la salida exitosa en el marco de los acuerdos de paz, de los menores de edad pertenecientes a las FARC y otro capítulo específico dedicado a el censo de excombatientes como paso necesario para la organización de la oferta y la reincorporación de quienes se incluirán a la vida civil y política, en lo cual se ha contado con la participación permanente del Ministerio del Trabajo. Se ha apoyado el proceso de salida de los menores de edad de la guerrilla, en el marco de los

compromisos ya firmados por el gobierno Nacional para el restablecimiento integral de sus derechos y su regreso a la sociedad y al Estado social de derecho como ciudadanos. El otro punto del que se ha ocupado el CNR y el Ministerio como parte de éste, es de acompañar, la identificación, salida de las zonas donde se encuentran y el recibo en los Lugares Transitorios de Acogida, LTA, en las diferentes zonas escogidas según criterios construidos de manera conjunta con todo el desarrollo del proceso de implementación de los Acuerdos. El CNR se ha venido reuniendo los lunes y los jueves a lo largo de todas las semanas en sesión plenaria, con la asistencia de las cabezas de las instituciones, el acompañamiento de las organizaciones de la ONU: UNICEF, OMS y el CICR para llevar a cabo el censo de combatientes.

El ministerio ha venido asistiendo desde el mes de mayo de 2017, a la Mesa de trabajo, convocada por la Agencia para la Renovación del Territorio, para la formulación de un protocolo que avale la atención de los adolescentes responsables de hogar (15 a 17 años) que se quieren vincular al programa de sustitución de cultivos ilícitos, como parte del Programa Nacional Integral de Sustitución de Uso Ilícito.

Reglamentación Trabajo Sexual⁶. Para el segundo semestre del año 2016 el Ministerio del Trabajo inició cumplimiento a la sentencia T-629 de 2010 de la Corte Constitucional en el exhorto de inspección, vigilancia y control a establecimientos de comercio donde se ejerce el trabajo sexual por cuenta ajena. Igualmente, con ocasión de la sentencia T- 594 de 2016 de la Corte Constitucional se instituyó una mesa interna con la presencia de las Direcciones de Movilidad y Formación para el Trabajo, Derechos Fundamentales del trabajo, Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial, el Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las de Víctimas del Conflicto Armado, Oficina Asesora Jurídica, Grupo Interno de Trabajo de Equidad de Género para las Mujeres, y la Dirección de Riesgos Laborales, se elaboró formato de registro y atención a casos de violencia en el lugar de trabajo y se definió proceso de implementación en la estrategia de territorialización.

Para el primer semestre del año 2017. Se adelantan procesos de consolidación técnica a la reglamentación desde la conceptualización y distinción entre el trabajo sexual por cuenta ajena que sería objeto de reglamentación y la trata de personas con fines de explotación sexual y la explotación sexual de personas. Se continúan adelantando reuniones de aproximación con organizaciones no gubernamentales, representantes de organizaciones que prestan servicios sexuales o que tienen por objeto la protección de personas en ejercicio de la prostitución a fin de establecer un marco metodológico funcional consensuado. Se ha robustecido y ampliado la convocatoria a nivel nacional a través de memorando dirigido a las 33 territoriales del Ministerio del Trabajo con el objeto de lograr la mayor participación posible de personas que prestan servicios sexuales, así como la publicación en la página web del Ministerio del Trabajo con tal fin.

1.5 Sensibilización en derechos fundamentales.

La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo durante la vigencia segundo semestre de 2016 y en lo transcurrido del año 2017 hasta el mes de mayo desarrolló acciones en pro de la sensibilización en derechos fundamentales.

⁶ Con posterioridad a los pronunciamientos de la Corte Constitucional contemplados en las Sentencias T594 de 2016 y T-073 de 2017, que exhortan al Ministerio del Trabajo para que elabore una propuesta de reglamentación sobre trabajo sexual, se han generado espacios de interlocución con representantes de organizaciones de personas en ejercicio de prostitución y/o de ONGs cuyo objeto social se enfoca a la protección, promoción de los derechos humanos de las mujeres, del sector social LGBTI y de personas en ejercicio de prostitución.

Programa de Sensibilización de Empresarios para Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Para promover el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, en el año 2016 se realizaron 8 talleres empresariales, en las ciudades de Bucaramanga, Tocancipá - Cundinamarca (Sabana Centro), Tunja, Pasto, Cartagena, Ciénaga - Magdalena, Chaparral - Tolima y Granada – Meta, capacitando y sensibilizando 525 gestores sociales sobre las Políticas Públicas de Discapacidad y Empleo incluidas, Personas con Discapacidad, representantes de los gobiernos regionales y de instituciones de educación especial de las ciudades, funcionarios de la Agencias Públicas y Privadas de Empleo, Inspectores de Trabajo y funcionarios del Ministerio del Trabajo y 138 empresarios, como se observa en el siguiente cuadro.

Tabla 8. Asistentes y Resultados Compilados 2016

		Resultados Generados				Intención de Contratación Población con Discapacidad PcD								Vinculación de PcD	
Ciudad	Fecha	Invitados	# empresas	# participantes	# Encuestas	% tiene intención de contratar	% No tiene intención de contratar	% No responde	Auditiva	Física	Intelectual	Visual	% No ha vinculado	% No ha vinculado	
Bucaramanga	28/07/16	238	34	115	71	46	1	52	10	16	10	3	47	53	
Tocancipa	11/08/16	120	13	75	35	34	6	60	6	11	5	6	28	72	
Tunja	18/08/16	150	18	105	67	58	1	40	18	36	15	13	28	72	
Pasto	08/09/16	135	20	71	45	58	2	40	11	18	12	7	39	61	
Cartagena	22/09/16	94	15	55	34	53	2	45	9	25	9	3	35	68	
Ciénaga	13/10/16	76	15	38	34	42	0	58	1	9	4	2	26	74	
Chaparral	03/11/16	86	5	23	17	41	0	59	4	7	3	2	50	50	
Granada	24/11/16	88	18	43	23	52	48	0	8	4	1	3	31	69	
Total		987	138	525	326	50	5	45	67	126	59	39	35	65	

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

Asistencia Técnica a empresas. Se realizaron 104 asistencias técnicas a empresas sobre inclusión laboral, las que giraron en torno a las siguientes inquietudes: a) ¿Cómo realizar el ajuste al puesto de trabajo para la inclusión laboral?, b) ¿Qué tipo de discapacidad se ajusta al cargo?, c) ¿Se puede retirar a una persona con discapacidad si comete una falta grave?, d) ¿Qué se debe tener en cuenta para realizar un llamado de atención a una persona con discapacidad? y d) ¿Dónde pueden publicar o ubicar a las PcD para una oferta laboral?, generando espacios para el manejo de estas situaciones así como seguridad en los procesos de inclusión. De las 104 empresas asistidas, 16 (15.3%) iniciaron procesos de inclusión laboral, 7 (7%) están en proceso de inclusión laboral, es decir, están en levantamiento de perfil, entrevistas o tienen proyectada la inclusión para el próximo año, 18 (17.3%) siguen interesadas en realizar la inclusión laboral pero deben proyectarlo y/o presentar la información a directivas, juntas de socios y abogados asesores para que sea aprobada la inclusión laboral. Las 59 (56.7%) restantes recibieron información de cómo realizar el proceso de inclusión laboral, beneficios legales y tributarios y las fases del proceso de inclusión.

Módulo de Derechos Fundamentales y Ciudadanía. El módulo de Derechos Fundamentales del Trabajo corresponde a una estrategia concertada con el SENA que tiene como propósito crear una caja de herramientas con la cual se busca que todo trabajador colombiano se apropie de los siguientes conceptos: el acceso al empleo con condiciones de dignidad, el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, la inclusión en el Sistema de Protección Social, el Diálogo Social, que promueve el fortalecimiento de los actores del Tripartismo (Gobierno, empleadores y trabajadores). El SENA le aportará al país que sus aprendices sean personas capaces de reconocer sus derechos humanos y puedan transformar los contextos y respondan a las exigencias del mismo sistema de trabajo. Este módulo va ser incorporado en todos los programas del SENA, desde el nivel operativo hasta el nivel tecnológico y especializaciones tecnológicas, con una duración de 48 horas que

equivale a un crédito académico. El número de estudiantes que se beneficiarían con este programa son aproximadamente un millón de estudiantes al año en todo en los 117 centros y sedes que tiene el país, que son los de la educación: operario, técnico, tecnológico, especializaciones profundizaciones técnicas.

1.6 Sistema de Inspección Vigilancia y Control.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del trabajo, durante el segundo semestre de 2016 y lo corrido del año 2017 desarrolló actividades que fortalecieron el sistema de inspección y vigilancia. En este sentido se elaboró y ejecutó un plan de asistencia técnica a 14 Direcciones Territoriales durante el segundo semestre del 2016, en donde se indagó sobre las percepciones de los diferentes actores (trabajadores, organizaciones sindicales, empleadores y empresarios) y las actividades propias de la dirección territorial. Ese fue el insumo para el desarrollo de una estrategia de intervención por parte del nivel central y la construcción de un proyecto cuyo objetivo era la reorganización de la estructura de las 35 Direcciones Territoriales. Para ello se definieron equipos de trabajo interdisciplinarios quienes realizaron las visitas técnicas a las territoriales con el fin de mejorar la eficacia de los procesos y definir las necesidades que en materia de inspección y vigilancia y control se requerían. Se realizó la revisión e inventario de 8.290 expedientes en 32 Direcciones Territoriales y 2 Oficinas Especiales en toda Colombia.

En el año 2017 se continúa con este proceso, con el fin de establecer datos sobre el promedio de días de las investigaciones desde el inicio de cada investigación hasta el día de cierre del inventario, promedio de días del inicio hasta la última actuación, promedio de días de la última actuación hasta la última actuación al día de cierre del inventario, promedio de expedientes por inspector, identificación de la cantidad de expedientes por tipo de derecho colectivo y derecho individual, estado de las investigaciones, preliminar y con formulación de cargos. De igual forma se socializó a nivel nacional la Resolución 5670 de 2016, por la cual se establecieron los lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y estableció la forma en que se debe operar en el marco del Decreto 583 de 2016 sobre tercerización laboral.

Se elaboró y promovió el proyecto de Ley denominado El Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo – SIVICO, que actualmente se encuentra en estudio y análisis por parte de la Oficina Jurídica de la Presidencia de la República, el cual permitirá la creación de la Inspección móvil, los centros de conciliación, la defensoría de los derechos de los trabajadores, el registro nacional de información laboral, la escuela para la formación e investigación de la inspección laboral y el fondo para el fortalecimiento de la inspección de trabajo.

Se fortaleció el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control, (IVC) partiendo de lo incluido dentro del Proyecto: “Promoción del Cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia”, en el cual se estableció como meta, desarrollar un Sistema Informático de IVC, con el fin de mantener actualizados los datos del módulo sobre el Procedimiento de Averiguación Preliminar y el Procedimiento Administrativo Sancionatorio, de manera que permita hacer un control y seguimiento efectivo de las investigaciones administrativas sancionatorias, el análisis de información para la toma de decisiones y el mejoramiento de los informes, reportes y estadísticas.

Para la implementación y desarrollo del Sistema Informático de IVC, se suscribió entre la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio del Trabajo el Convenio No. 209 de 2016, con el fin de diseñar e

implementar un sistema que permita verificar y conocer de primera mano y en tiempo real, cada una de las etapas del procedimiento administrativo sancionatorio. Actualmente, el sistema de información se encuentra en funcionamiento en las Direcciones Territoriales Norte de Santander, Caldas, Casanare y Arauca. Adicionalmente, se ha realizado la corrección de errores en el sistema de información que se identificaron en su gran mayoría en la dirección territorial Norte de Santander y se actualizó el 46% de las plantillas cargadas en el sistema de información.

Adicional a lo anterior, en el periodo comprendido entre julio 2016 a marzo 2017, se adelantaron acciones de inspección y vigilancia a nivel nacional cuyo resultado fue el siguiente:

- ✓ Se iniciaron 15.994 averiguaciones preliminares y 3.013 investigaciones administrativas laborales
- ✓ Se adelantaron 695 visitas con ocasión de las investigaciones administrativas laborales.
- ✓ Se impusieron 1.725 sanciones por valor de \$136.752.447.678
- ✓ Se ejecutoriaron 1.104 sanciones por valor de \$ 27.119.762.575
- ✓ Se resolvieron 230.893 consultas en materia laboral.
- ✓ Se realizaron 48.234 conciliaciones en las cuales se logró: Acuerdo total en 36.386; Acuerdo parcial 621 y No acuerdo 11.227.
- ✓ Se concedieron 1.993 autorizaciones de trabajo de niños, niñas y adolescentes.
- ✓ Se negaron 143 autorizaciones de trabajo de niños, niñas y adolescentes.
- ✓ Se revocaron 60 autorizaciones de trabajo de niños, niñas y adolescentes.
- ✓ Se realizaron 1.347 visitas de verificación de autorizaciones de trabajo de niños, niñas y adolescentes concedidas.
- ✓ Se tramitaron 2.854 solicitudes de autorización de despido de personas con discapacidad de las cuales 2.041 fueron autorizadas y 813 no lo fueron.
- ✓ Se tramitaron 227 solicitudes de autorización de despido de mujer en estado de embarazo de las cuales 64 fueron autorizadas y 163 no lo fueron.

1.6.1 Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados.

El Ministerio del Trabajo por intermedio de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, adelantó acciones propias de inspección, vigilancia y control en los sectores priorizados de la economía, es decir, palmas, puertos, flores, azúcar y minas, en el periodo comprendido entre julio 2016 a marzo 2017, que se resumen a continuación:

Tabla 9. Acciones de Inspección, Vigilancia y Control en Sectores Priorizados de la Economía

Sectores Críticos	Visitas Efectuadas	Averiguaciones Iniciadas	Investigaciones Iniciadas	Total
Azucarero	8	28	1	37
Floricultor	4	48	1	53
Minero	58	290	74	422
Palmicultor	58	54	5	117
Portuario	61	78	17	156
Total	247	498	98	785

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial. Ministerio del Trabajo Periodo julio 2016 a marzo 2017. Ministerio del Trabajo

En el año 2017, dentro del marco del Convenio Interadministrativo 273 de 2015, suscrito entre el Ministerio de Minas y Energía, Ministerio del Trabajo, la Agencia Nacional de Minería, el Sena y Positiva Compañía de Seguros, cuyo objeto es “Aunar esfuerzos técnicos y administrativos para apoyar y fortalecer la Política Nacional de seguridad minera formulada y adoptada por el Ministerio de Minas y Energía” se capacitó a los Inspectores de Trabajo en:

- ✓ “Taller de Operaciones en buques y tanques petroleros en Colombia: Estándares Offshore”, realizado el día 15 de febrero de 2017.
- ✓ “Taller Work shop” el cual se desarrolló el día 29 de marzo de 2017.
- ✓ “Capacitación en Salvamento Minero” la capacitación realizado los días 3, 4 y 5 de mayo de 2017.

A la fecha están en ejecución las visitas técnicas conjuntas de fiscalización integral entre la Agencia Nacional Minera y el Ministerio del Trabajo.

1.6.2 Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales.

Las actuaciones en las que interviene esta Unidad son en aquellos 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 adelantaron, las que a continuación se describen:

- **Querellas**

- ✓ Uso Indevido de Pactos Colectivos 13
- ✓ Tercerización y/o Intermediación Ilegal 34
- ✓ Incumplimiento a Normas de Derecho Laboral Individual 15
- ✓ Incumplimiento a Normas de Derecho Laboral Colectivo 14
- ✓ Total 76

- **Trámites.**

Se vienen adelantando 2 trámites: Una solicitud de suspensión de 347 contratos de Trabajo y el otro relacionado con la solicitud de autorización para despido de 81 trabajadores en estado de discapacidad presentados por CBI Colombiana S.A.

- **Seguimiento a acuerdos de formalización.**

Esta Unidad de Investigaciones Especiales, en aras de buscar la vinculación de manera directa de un total de 995 trabajadores, suscribió dos (2) acuerdos de formalización, así:

- ✓ Avianca S.A. 843 Trabajadores formalizados. 27 de diciembre de 2016
- ✓ Masser S.A.S 152 Trabajadores formalizados. 29 de marzo de 2017

Adicionalmente, se vienen adelantando visitas de seguimiento a los Acuerdos firmados con anterioridad, con el fin de verificar el cumplimiento de lo allí estipulado.

- **Sanciones.** En desarrollo de las actuaciones administrativas que adelantan los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social de la Unidad, desde el 1 de julio de 2016 hasta el 31 de mayo de 2017 se impuso un

total de 104 sanciones por la suma de \$ 52.290.280.370,00. De las 104 sanciones, 90 fueron impuestas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2016 por un valor de \$39.828.863.040,00, quedando distribuidas por sectores así:

Tabla 10. Sanciones Impuestas según Sector y Valor, de Julio a Diciembre de 2016

Sector	Valor
Sección A. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	\$5.515.632.000
Sección B Explotación de minas y canteras	\$8.596.596.840
Sección C Industrias manufactureras	\$689.454.000,00
Sección G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	\$2.068.362.000
Sección H Transporte y almacenamiento	\$ 689.454.000,00
Sección J Información y comunicaciones	\$137.890.800,00
Sección N Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo	\$21.200.710.500,00
Sección Q Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	\$758.399.400
Sección R Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	\$172.363.500

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

Y 14 sanciones entre el 1 de enero hasta el 30 de mayo de 2017 por valor de \$12.461.417.330,00 quedando distribuidas por sectores, se la siguiente manera:

Tabla 11. Sanciones Impuestas según Sector y Valor de Julio a Diciembre de 2016

Sector	Sanción
Sección B Explotación de minas y canteras	\$774.602.850
Sección C Industrias manufactureras	\$1.085.821.190
Sección G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	\$ 2.950.868.000
Sección F Construcción	\$51.640.190
Sección H Transporte y almacenamiento	\$1.674.617.590
Sección N Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo	\$ 2.950.868.000
Sección P Educación	\$ 22.131.510
Sección Q Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	\$ 737.717.000
Sección S Otras actividades de servicios	\$2.213.151.000

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

1.6.3 Descongestión administrativa.

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 se presenta en las Direcciones Territoriales y en 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. Es así como desde el año 2012 se adelantan acciones cuyo resultado con corte a 31 de diciembre de 2016 es el siguiente:

- ✓ 12.549 averiguaciones preliminares de los años 2012 a 2016 tramitadas en el marco del plan de descongestión, correspondiente al 44% del total de las mismas (con corte a 31 de diciembre de 2016).
- ✓ 1.520 averiguaciones preliminares de los años 2012 a 2016 tramitadas en el marco del plan de descongestión, correspondiente al 14% del total de las mismas (con corte a 31 de diciembre de 2016).

Durante el primer trimestre del año 2017 y con base en los datos reportados con corte a 31 de diciembre de 2016, se remitió a cada Dirección Territorial memorando donde se incluía la cantidad de averiguaciones preliminares e investigaciones administrativas laborales pendientes, con el fin de que se realizara un plan de mejora. Dichos planes fueron elaborados por cada Dirección Territorial y revisados por las dos Subdirecciones a fin de que permitiera al nivel central el seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos para evacuar los expedientes en congestión. A la fecha se están ejecutando los planes de mejoramiento.

1.6.4 Política de daño antijurídico.

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. Es así como mediante la Resolución No.2168 del 16 de junio de 2015, el Ministerio del Trabajo adoptó la Política de Prevención del Daño Antijurídico, y en específico la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial dio cumplimiento a lo establecido en dicho documento mediante la revisión, en el año 2016, de 280 actos administrativos sancionatorios correspondientes a fallos de primera instancia superando así la meta de 34 expedientes. Adicionalmente, con base en los hallazgos producto de la revisión, se emitieron directrices encaminadas a esclarecer posibles dudas y definir lineamientos en cuanto a los contenidos mínimos de los actos administrativos sancionatorios.

Para lo corrido del año 2017 se desarrollaron acciones de revisión de actos administrativos, las cuales buscan mitigar los daños antijurídicos presentados conforme a las líneas de acción señaladas en la Política de Daño Antijurídico de la entidad.

1.6.5 Sistema de información de IVC.

Este proyecto surge en el marco de el Plan de Acción Laboral Obama-Santos, y 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 desarrolló durante el periodo 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 tuvo 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”.

En dicho escenario, la Subdirección de Gestión Territorial, bajo los lineamientos de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y en coordinación con la Subdirección de Inspección, inició actividades en marzo de 2015 relacionadas con la ejecución del convenio ya descrito, las cuales continuaron durante el año 2016 y lo corrido del 2017.

En el marco del proyecto, se han obtenido los siguientes resultados:

- ✓ Levantamiento y estructuración de los flujos de los diferentes procedimientos administrativos a cargo de Inspección, Vigilancia y Control desde el punto de vista jurídico y técnico, así como la estructuración técnica del sistema.
- ✓ Ejecución de pruebas funcionales de usuario en nivel central.
- ✓ Estructuración del Plan de Gestión del Cambio, que incluye entre sus elementos más importantes, la definición del cronograma de trabajo, Plan de capacitación a Inspectores, video introductorio, aulas virtuales.
- ✓ Ejecución de la Prueba piloto de migración en la Dirección Territorial de Santander. Resultado: Base de datos y archivos escaneados desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de octubre de 2015.
- ✓ Realización de 23 visitas de definición logística para la ejecución del proceso de migración e implementación del sistema de información.
- ✓ Construcción de 6 Web Services por parte del Ministerio del Trabajo para la integración del Sistema con el Gestor Documental BABEL.
- ✓ Construcción de video introductorio al sistema.
- ✓ Jornadas de capacitación durante los meses de julio a octubre de 2016, las que arrojaron como resultados un número de 1.173 funcionarios capacitados, discriminados en 32 Directores Territoriales, 54 Coordinadores, 712 inspectores, 98 profesionales, 231 auxiliares y 46 técnicos.
- ✓ Inicio proceso de migración de información al sistema de IVC por parte de la OIT a través de contratista, para la migración de datos, a OIT a través del operador CITPAX,. Se realizó labor de escaneo de todos y cada uno de los expedientes existentes en las Direcciones Territoriales e Inspecciones Municipales escogidas, se entregó cerca de 22.000 archivos en formato PDF, los que poseen la información de las siguientes Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales: Antioquia, Arauca, Atlántico, Barrancabermeja, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Buenaventura, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Norte de Santander, Palmira, Putumayo, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima, Urabá, Valle; se incluyen las Inspecciones Municipales de Palmira y Zipaquirá.
- ✓ Implementación del sistema de información: Una vez se efectuó el proceso de escaneo y transcripción, se ha iniciado por parte de la Subdirección de Gestión Territorial de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, la implementación del sistema en las Direcciones Territoriales, iniciando por las Direcciones Territoriales que tienen un número pequeño de expedientes para continuar con las intermedias y finalizar con las direcciones con gran número de los mismos.
- ✓ Se realizaron visitas de implementación a las siguientes Direcciones Territoriales: Norte de Santander (8 y 10 de febrero de 2017); Caldas (19, 20 y 21 de abril de 2017); Casanare (19, 20 y 21 de abril de 2017); Arauca (19, 20 y 21 de abril de 2017); Guajira (27 y 28 de Abril 2017);

Barrancabermeja (27 y 28 de Abril de 2017); Quindío (27 y 28 de Abril de 2017); Sucre (3, 4 y 5 de mayo de 2017); Apartado (3, 4 y 5 de mayo de 2017); Córdoba (3, 4 y 5 de mayo de 2017); Nariño y Risaralda (10, 11 y 12 de mayo de 2017).

- ✓ Corrección de errores en el sistema de información identificados en su gran mayoría en la Dirección Territorial Norte de Santander.
- ✓ Puesta en producción sin contratiempos en las Direcciones Territoriales Norte de Santander, Caldas, Casanare y Arauca.
- ✓ Actualización del 46% de las plantillas cargadas en el sistema de información.



CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES

2. CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES.

2.1 Políticas de empleo.

2.1.1 Políticas activas de empleo.

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

Con el fin de Fortalecer la capacidad del Ministerio del Trabajo para el diseño y ajuste de las políticas activas de empleo se realizó un estudio con fin de robustecer el de modelo gestión de Servicio Público de Empleo SPE a partir de la revisión y validación de la metodología de análisis de la información de vacantes, de oferta y demanda laboral, el desarrollo de un conjunto de indicadores y reportes estadísticos que permitan el seguimiento y monitoreo del mercado laboral, así como el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión del SPE. Otro estudio realizado fue un diagnóstico sobre las PAMT (Políticas Activas de Trabajo) y sus programas asociados, enfocados en la población joven vulnerable en Colombia. Los programas asociados a cada tipología identificada busca superar las barreras enfrentadas en el ciclo educativo por los jóvenes; con el propósito de generar sinergias en el caso de diseñar y coordinar políticas entre las entidades implicadas en el desarrollo de la población joven vulnerable.

Además de la oferta formativa del Servicio Nacional de Aprendizaje - 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. En la pasada convocatoria se postularon cerca de 20.000 personas, de las cuales 8.107 se matricularon y 6.821 de ellas fueron certificadas por el programa.

Además, se consolida la inserción laboral de los jóvenes sin experiencia laboral con la implementación del programa “40.000 Primeros Empleos”, el cual logró alcanzar y superar su meta en la vinculación de jóvenes en el mercado laboral. 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, y se ha avanzado en la reglamentación de los siguientes beneficios: Exención de la pago Matrícula Mercantil para nuevas empresas jóvenes (*art.3*); Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial como nuevo componente del MPC (*art.10*); promoción del empleo y el emprendimiento a través del

mecanismo de protección al cesante (art. 9), por la cual se crean los programas de Empleo Verde con Resolución 1617, programa Empleo Cultural Resolución 1616 de 2017, En Mano de Obra por la Paz Resolución número 1400 de 2017, Enfoque de Género en la ruta de Empleo del SPE Resolución 1339 2017 y Formando paz.

Adicionalmente se tiene 3 líneas de trabajo en marco de las políticas activas de empleo las cuales se describen a continuación:

- **Diseñar, promover y hacer seguimiento a los mecanismos para incentivar la generación de empleo**

En el marco del *Acuerdo Final Para la Terminación del Conflicto* y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el punto 1 (uno) hace referencia a la reforma rural integral y de ella hace parte el Plan Progresivo de Protección Social con el que se pretende fortalecer el sistema de protección y seguridad social de la población rural y de esta manera el gobierno creará e implementará el "plan progresivo de protección social y de garantía de los derechos de las trabajadoras y trabajadores rurales dignificando las condiciones laborales exigidas por la OIT. El Ministerio de Trabajo está a cargo del diseño e implementación de este plan para lo cual se ha desarrollado un trabajo articulado entre todas las áreas del Ministerio

Adicional a lo anterior han sido diseñadas diferentes estrategias para responder a los retos que establece la construcción de una paz estable y duradera, con los que se busca promover la generación de empleo a nivel local en los municipios más afectados por el conflicto, incentivar economías comunitarias y alternativas como un mecanismo de desarrollo regional y potenciar la seguridad y protección social para la población rural. A continuación se mencionan algunas de estas estrategias:

Programa Intensivo en Mano de Obra Construyendo Paz. Mano de Obra por la Paz es un programa de empleo temporal rural con Resolución número 1400 de 2017, que propone la generación de empleo a las poblaciones vulnerables como las familias víctimas del conflicto armado y reinsertados.

Programa Empleos Verdes para la Paz. El programa Empleo Verde con Resolución 1617 de 2017, tiene como objetivo implementar modelos de proyectos para la generación de empleos verdes y decentes que aporten al desarrollo sostenible del país, fomentar la sostenibilidad en las actividades económicas de las regiones y generar ingresos de bienes y servicios ambientales, verdes y sostenibles.

Programa Empleos Culturales para la Paz. Resolución 1616 de 2017 del programa Empleo Cultural tiene como beneficio el impulso y financiamiento de iniciativas de autoempleo en los municipios de Colombia liderados por comunidades, basadas en la producción y comercialización de productos ligados con el territorio, la identidad y procesos locales y sociales.

Enfoque de género en la ruta del empleo del SPE. v Resolución 1339 2017 Busca incluir el enfoque de género en la ruta de empleo que operan las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar. Se busca promover la inclusión laboral con equidad de género para lo cual se incorporará en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal el enfoque diferencial que elimine las barreras de entrada al mercado laboral que enfrentan las mujeres, identificando y eliminando las brechas y los estereotipos de género.

Formando Paz. Teniendo en cuenta la implementación del nuevo acuerdo de paz, el Ministerio del Trabajo continua la implementación de proyectos con los que se busca promover la generación de empleo a nivel local en los municipios priorizados, incentivar la economía solidaria como un mecanismo de desarrollo regional y potenciar la seguridad y protección social para la población rural.

- **Elaborar y hacer seguimiento a los lineamientos para fortalecer los mecanismos formales de organización del mercado de trabajo**

Organización del Mercado Laboral: Fortalecimiento del SPE para lo cual se hizo estudio, cuya finalidad es fortalecer su modelo de gestión, a partir de la revisión y validación de la metodología de análisis de la información de vacantes, de oferta y demanda laboral, el desarrollo de un conjunto de indicadores y reportes estadísticos que permitan el seguimiento y monitoreo del mercado laboral, así como el seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión del SPE.

- **Diseñar, promover y hacer seguimiento de mecanismos para la reducción de barreras para insertarse en el mercado laboral.**

Busca disminuir el desempleo, especialmente apoyando la inserción laboral de grupos de personas que presentan ciertas desventajas para ingresar al mercado laboral. Dentro de las poblaciones que se trabaja se encuentra entre otras:

- ✓ LGTBI y grupos Étnicos
- ✓ Jóvenes
- ✓ Privada de la libertad
- ✓ Migraciones
- ✓ Víctimas
- ✓ En pobreza
- ✓ Veterano con Discapacidad.

Dentro de los principales avances se encuentran la reglamentación de los beneficios de la ley 1780 de 2016, las rutas diferenciales para víctimas del conflicto mujeres y personas con discapacidad, las cuales busca promover la inclusión laboral con equidad para lo cual se incorporará en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal el enfoque diferencial que elimine las barreras de entrada al mercado laboral que enfrentan estas poblaciones.

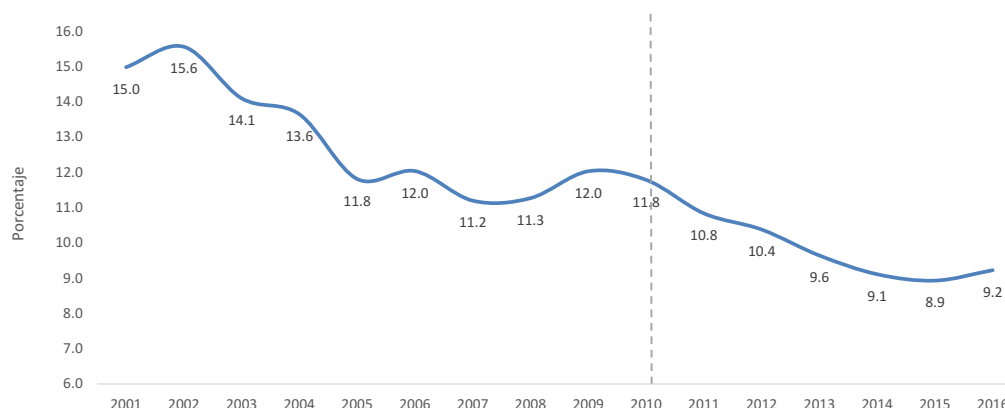
Adicional a lo anterior se continúa brindando asistencia técnica para la formulación, implementación y seguimiento de políticas activas para el mercado de trabajo en diferentes instancias y niveles de gobierno junto con la formulación y seguimiento de proyectos y acciones en pro de mejorar las condiciones de empleo de las regiones.

2.1.1.1 Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo. Uno de los propósitos fundamentales del Gobierno Nacional ha sido impulsar un desarrollo sostenible e incluyente. Para lograr este propósito, uno de los problemas sociales en los cuales se ha trabajado, está relacionado con la generación

de oportunidades de trabajo decente, igualitarias y productivas que disminuyan la desigualdad y brechas en la inserción laboral para grupos como las mujeres o los jóvenes.

Durante los últimos años la tasa de desempleo ha disminuido constantemente alcanzando registros históricos. La tasa de desempleo para el año 2016 fue de 9,2%, que se mantiene en un dígito desde 2013. En promedio en el año 2016 la ocupación nacional se ubicó en 22 millones 156 mil personas. En la gráfica 1, se observa la reducción de la tasa de desempleo anual en 2,6 p.p. entre 2010 y 2016, 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, en el cual, para el 2016, se inscribieron a través del SPE 1,5 millones vacantes⁷, aún con un escenario de nuevas condiciones económicas que propiciaron un crecimiento del producto interno bruto de 2% para el 2016.

Gráfica 1. Tasa de Desempleo Nacional



Fuente: filco.mintrabajo.gov.co/FILC a partir de GEIH-DANE

La tasa de desempleo de mujeres y jóvenes ha disminuido progresivamente, al igual que la tasa nacional. La Tasa Desempleo Femenina en 2016 se ubicó en 12% por debajo del resultado de la tasa en 2010, la cual se ubicó en 15.6%, es decir 3,6 puntos porcentuales menos. En el caso de los hombres la tasa de desempleo en 2016 se ubicó en 7,1%, es decir una brecha de 4,9 puntos porcentuales con el desempleo de las mujeres. En el año 2010 esta brecha en tasa de desempleo se ubicaba en 6,6 puntos porcentuales.

Esta brecha ha disminuido progresivamente en la década. La convergencia entre estas tasas indica una reducción de las brechas de desempleo, entre la población que históricamente ha tenido más dificultad para conseguirlo, las mujeres. A pesar de que la brecha sigue existiendo, entre 2010 y 2016, el desempleo de las mujeres se redujo en 3,6 puntos porcentuales, frente a una reducción de 2,6 p.p. a nivel nacional, lo que evidencia que las tasas de esta población disminuyen a un ritmo mayor que la tasa nacional. 42 de cada 100 ocupados fueron mujeres en 2016, lo cual representa un aumento de 2 p.p. en comparación con 2010.

Del total de empleos generados desde agosto de 2010 a marzo de 2017, el 21,3%, corresponde a jóvenes entre 14 y 28 años y el 23,1% corresponde a jóvenes entre 18 y 28 años. Si bien, la generación de empleo

⁷ Informe Estadístico de Demanda Laboral – Observatorio Servicio Público de Empleo 2016.

registra un menor crecimiento frente a lo observado durante 2015, la economía colombiana sigue presentando crecimiento sostenido del empleo desde 2008.

Aunque la generación de empleo en los últimos 12 meses se vio afectada especialmente por las nuevas condiciones económicas (menor crecimiento económico), el desempleo juvenil (18-28 años), se redujo al pasar de 19,9% en 2010 a 16,1% en 2016, aunque sigue estando en niveles altos, es importante destacar medidas afirmativas para el fortalecimiento y promoción de 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.

También cabe mencionar algunos de los programas o estrategias para la generación de empleos implementados o en desarrollo, dentro de los cuales se destaca los siguientes:

Empleo Temporal Pacto Agrario. Los programas de empleo temporal son instrumentos de la política Activa de Empleo cuyo objetivo es la generación de ingresos y la recuperación del tejido productivo, mediante el financiamiento de proyectos de infraestructura que atiendan necesidades locales, estimulando de esta forma la generación de empleo formal por medio de la ocupación temporal de trabajadores rurales. De este programa se beneficiaron 8.279 personas en 161 municipios en 22 departamentos con 175 proyectos.

Empleo Temporal Pacto Agrario es Manos a la obra por la Paz: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo-UAESPE. Manos a la Obra para la Paz, que tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de la población rural colombiana, a través de la generación de empleo mediante la construcción de proyectos de infraestructura que impactan positivamente el desarrollo social y económico de la región. Se tiene como propósito beneficiar cerca de 1.000 y 1.200 personas.

Programas de Desarrollo y Paz. Otros programas que apoyarán la generación de empleo han sido aquellos que promueven el emprendimiento en la población víctima del conflicto, se destacan los siguientes implementados por el Ministerio de Trabajo:

- ✓ Somos Rurales
- ✓ Proyectos productivos para víctimas retornadas y reubicadas.
- ✓ Escalando Sueños
- ✓ Sumando Paz
- ✓ Fondo Emprender y Emprande Rural: SENA
- ✓ Programa Empleos Verdes para la Paz
- ✓ Programa Empleos Culturales para la Paz:
- ✓ Programa Intensivo en Mano de Obra Construyendo Paz

Componente de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial. Para el mes de marzo de 2017, fue expedido el decreto reglamentario 454 de 2017, el cual establece la definición y operación del Componente de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial y la financiación y desarrollo de programas y proyectos que promuevan el empleo y el emprendimiento en zonas rurales y de posconflicto. Para ello se cuenta con la creación de una nueva subcuenta para la apropiación de recursos dirigidos a promocionar nuevos emprendimientos, iniciativas de autoempleo, e innovación social para el emprendimiento a través de capital semilla, créditos y microcréditos, los cuales serán ejecutados por las cajas de compensación Familiar.

No pago Matricula Mercantil para nuevas empresas jóvenes. Así mismo, se ha seguido fortaleciendo y promoviendo estrategias que conduzcan a la disminución del desempleo juvenil en el país con la reglamentación de la Ley 1780 de 2016 o Ley Pro Joven. Se trata del artículo 3 de la ley 1780 de 2016 dirigido a las pequeñas empresas jóvenes y consiste en la exención de pago de la matricula mercantil y de la renovación del primer año siguiente al inicio de la actividad económica principal, el cual fue reglamentado por el Decreto 639 de 2017.

2.1.1.2 Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE). El SENA define su actuar en el marco legal regulatorio de emprendimiento, de la estrategia nacional de innovación y la política de empleo y generación de ingresos del gobierno nacional, con el fin de apoyar las estrategias para incentivar el desarrollo productivo de las regiones, la disminución de la pobreza y la creación de empleos de calidad a través de la formación para el trabajo, el emprendimiento, la innovación y el fortalecimiento del tejido empresarial. Se articula en su accionar con diferentes áreas, del orden nacional e internacional que componen el ecosistema del emprendimiento en el país, para brindar a la población colombiana y a los empresarios del país asesorías para la creación de empresas y asesorías para el fortalecimiento empresarial.

El Fondo Emprender (FE), es un fondo de capital semilla creado por el Gobierno Nacional, cuyo objetivo es apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas. El Fondo Emprender 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.

En el segundo semestre de 2016, se llevó a cabo la consolidación y desarrollo de las alianzas con la aceleradora MassChallenge para implementar el modelo metodológico de ideación y validación temprana de ideas de negocio; durante el 2017 se adelanta la segunda etapa de la alianza para la implementación de un modelo de pitch de emprendimiento y así mejorar la selección de emprendimientos a favorecer por parte del programa.

De igual forma, en 2016 se efectuó la consolidación y desarrollo de una alianza con la Universidad de Texas – San Antonio para la implementación del modelo Small Business Development Centers en 117 unidades de emprendimiento del SENA. A mayo de 2017, se avanza para obtener la internacionalización de los centros de desarrollo de negocio del SENA. Así mismo, se han creado 56 empresas, con apropiación de recursos por \$ 6.064.437.384, las cuales esperan generar 313 empleos, impactando 20 municipios de Colombia en sectores económicos como; agricultura y ganadería con el 45%, seguido de industrias y manufactureras con el 21%, Hoteles y restaurantes 9%, y en los últimos lugares con el 2% cada uno, se ubican los sectores de actividades inmobiliarias y suministros de agua, electricidad y gas.

Actualmente, se ha abierto una convocatoria nacional por 30.000 millones de pesos. Se espera el apoyo en la creación de 341 Empresas y la generación de 1.875 empleos formales y de calidad. Desde 2016, la Entidad avanza en la modernización del Fondo Emprender mediante la implementación y mejora de procesos operativos que reducen en un 50% los tiempos de servicio al emprendedor.

En el siguiente cuadro, se pueden visualizar los logros alcanzados durante el 2016 y en el periodo julio 2016 – mayo 2017:

Tabla 12. Fondo Emprender - Sena

Fondo emprendre	2016	Julio 2016 – Mayo 2017
Empresas Promovidas por el Fondo Emprender	622	716
Empleos potenciales generados en el Fondo Emprender	10.549	13.222

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

2.1.1.3 Reconocimientos económicos FOSFEC. El Mecanismo de Protección al Cesante es un beneficio, con cargo al FOSFEC, que consiste en: 1) Aportes al Sistema de Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) SMMLV; 2) Cuota Monetaria del subsidio familiar en las mismas condiciones en que la venia recibiendo; 3) Bono de Alimentación equivalente a (1.5) SMMLV, dividido en seis mensualidades iguales; 4) Beneficio monetario proporcional al monto del ahorro de cesantías alcanzado; y 5) Capacitación para la inserción y reinserción laboral. Los beneficios antes señalados se pagarán por un máximo de seis (6) meses. A continuación los principales resultados del beneficio de este programa:

Tabla 13. Pagos Aportes en Salud, Pensión y Cuota Monetaria

Tipo de aporte	2016		2017- enero- abril	
	Post. Accept	Valor Pagado (miles de \$)	Post. Accept	Valor Pagado (miles de \$)
Beneficiarios Pago Aportes en Salud	154.050	66.169.233	85.332	34.825.017
Beneficiarios Pago Aportes en Pensión	153.781	84.623.865	84.133	41.594.708
Beneficiarios Pago Aportes en Cuota Monetaria	101.421	21.753.668	46.201	8.951.550
Beneficiarios Pago Bonos de Alimentación	160.294	127.151.680	40.052	30.087.930

Fuente: Superintendencias Delegada para la Gestión – Superintendencia del Subsidio Familiar. Aplicativo Siger - Sirevac. Cifras miles de pesos.

2.1.1.4 Acciones para generación de empleo en jóvenes. Ley Projoven (1780) busca promover la generación de empleo y el emprendimiento a través de 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 Ministerio 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 Projoven 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. (Se trabaja reglamentación con Ministerio de Defensa)

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, debe 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, se expidió el decreto reglamentario 454 de 2017, donde se crea un fondo de capital semilla para financiar emprendimientos, con el que se podrá 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 como son: En mano de obra construyendo paz, Empleo Verde por la paz, Empleo Cultural por la Paz, Enfoque de Género en la ruta de Empleo y Formando Paz.

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

El Mecanismo de Protección al Cesante se concibe como un sistema que articula políticas activas y pasivas, integrando bajo un mismo esquema, estrategias que tienen como propósito mitigar los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante al mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. En otras palabras, este esquema busca proteger a las personas que se encuentran desempleadas generando a su vez estrategias para promover la búsqueda de empleo, la vinculación laboral y la generación de competencias o habilidades que mejoren su nivel de empleabilidad.

Actualmente, el Mecanismo de Protección al Cesante lleva cuatro años de implementación y operación a nivel nacional, periodo en el cual se han asignado beneficios de prestaciones económicas⁸ a 301,212 personas a marzo de 2017; 40.283 durante el 2014, 82.906 durante la vigencia del 2015, 138.662 en el 2016 y 39.361 personas se han beneficiado entre enero y marzo de la presente anualidad. Durante el 2016, se ha capacitado aproximadamente a 287.348 personas con la oferta de 22.319 cursos a nivel nacional.

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. 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.

Por otro lado, se desarrolló un acto normativo con el propósito de fortalecer la operación de las Cajas de Compensación Familiar que estableció los lineamientos para la destinación de parte de los saldos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec) correspondientes a la vigencia 2015, para fortalecer la operación del Mecanismo de Protección al Cesante y sus programas, como 40.000 Primeros Empleos y Estado Joven.

Las Cajas de Compensación Familiar en el año 2016 capacitaron a 147.125 cesantes y en los cuatro primeros meses del 2017 han capacitado 48.191 personas.

2.2 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, Registro Único Empresarial y Social – RUES, 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/FILCO.

En el último año, esta plataforma de divulgación, que reúne en un espacio web estadísticas e información del mercado laboral, se fortaleció mediante un cambio de estructuras y dinámicas dirigidas a facilitar las consultas de la ciudadanía. Así mismo, 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 a nivel territorial.

⁸ El componente de prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante se constituye como un seguro 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. Las prestaciones están 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, iii) el incentivo por ahorro de cesantías, vi) bono de alimentación.

A nivel estructural, la plataforma de divulgación de información cambio su estructura de base de datos, derivado de la reestructuración de la presentación de la información, incorporación de módulos y adaptación a estándares de imagen institucional.

Con el objetivo de brindar elementos de monitoreo y seguimiento puntual a los entes territoriales, se dispuso de fichas o perfiles departamentales con una completa información territorial y de la ciudad capital frente a la presencia institucional y otra información de tipo cuantitativo y cualitativo de aspectos a destacar en territorio, relacionados con empleo en el marco del trabajo decente y aspectos económicos, 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 y se pueden descargar desde la plataforma filco.mintrabajo.gov.co/FILCO

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: a) Población activa a 2016-2020; b) Proyecciones de las principales poblaciones laborales por áreas (nacional y 13 áreas metropolitanas) 2016-2020; c) Poblaciones laborales a nivel municipal a 2015; d) Nota Técnica de Prospectiva Laboral Cualitativa para el sector TIC; e) Modelo predictivo de empleo 2016-2020; f) Estimación de la población activa 1993-2016 7); g) Tablas de vida activa 2016-2020, modelos utilizados en la actualización y análisis para el año 2016, así como un conjunto de boletines periódicos que dan cuenta de la situación laboral y temática que impactan directamente sobre su comportamiento.

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

Esta iniciativa diseñada y puesta en marcha por el Ministerio del Trabajo tiene como objetivo fortalecer los flujos de información sobre el mercado de trabajo a nivel regional y local, a través de una estrategia de análisis y seguimiento al mercado laboral local, una ruta de direccionamiento para la generación de ingresos, empleo y emprendimiento que 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; junto con el reconocimiento de actividades productivas alternativas presentes en los territorios de paz en el marco de la economía social y solidaria. Este ejercicio técnico permite brindar información pertinente a los tomadores de decisión para orientar el diseño, formulación e implementación de proyectos, programas y políticas relacionadas con el mercado de trabajo y la generación de ingresos.

Durante el año 2016 y lo que va de 2017 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, Identificación y Anticipación de Necesidades de Recurso Humano y la Estrategia de Seguimiento y Análisis del Mercado Laboral, herramientas de análisis construidas, diseñadas e implementadas por el equipo de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral. Así mismo, durante el primer semestre del año 2017 el equipo de la Subdirección diseñó la metodología de Diagnóstico Territorial con enfoque Social y Solidario cuya transferencia se consolidó como un ejercicio pionero para el reconocimiento de la dinámica de generación de ingresos, empleo y emprendimiento desde una perspectiva de asociatividad local. Esta metodología se transfirió al Ormet Cauca en los meses de abril y mayo del presente año, con el fin de implementar el primer piloto en el municipio de Buenos Aires- Cauca.

Durante este periodo, se ejecutó el convenio 189 entre PNUD y Ministerio del Trabajo, donde se desarrollaron 20 iniciativas en respuesta a necesidades de mercado de trabajo en el territorio; se implementó la Estrategia de Seguimiento y Análisis al Mercado Laboral Local, se realizaron 10 ejercicios de incidencia para visibilizar a los Ormet en un ejercicio conjunto con actores locales y se elaboraron módulos técnicos de capacitación incluidos en la plataforma virtual. En el marco de este Convenio se desarrolló el piloto de Diagnóstico Territorial con Enfoque Social y Solidario, así como también se diseñó una batería de indicadores para el seguimiento de los 8 programas de Paz y Desarrollo en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

Cabe resaltar que durante el presente año, la Red Ormet participó en el ejercicio piloto del Ministerio de Educación Nacional en relación con la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones. Los Ormet de Atlántico, Bolívar, Magdalena y Buenaventura levantaron información relacionada con los cargos y competencias requeridas para el sector portuario con la finalidad de proveer los insumos necesarios para la construcción del marco. Asimismo, para el sector de educación en primera infancia se identificaron las necesidades de recurso humano de la mano de obra vinculada al sector.

Para el presente año, el objeto de la Red Ormet es continuar consolidándose como una red de investigación que provea información oportuna para la toma de decisiones en aspectos relacionados con el mercado de trabajo. Actualmente se está consolidando la estrategia de análisis y seguimiento al mercado de trabajo local incluye los siguientes componentes de análisis: Generación de ingresos e informalidad (Empresarial y laboral), población vulnerable y su inserción al mercado laboral, el trabajo decente en las regiones, economía social y solidario, y seguimiento a la generación de ingresos empleo y emprendimiento en el territorio

Durante el primer semestre de 2017, la Red Ormet participó como Secretaria Técnica de la Mesa Académica de Economía Social y Solidaria. 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.

Actualmente la Red Ormet tiene 35 Ormet constituidos: 32 Ormet departamentales, 2 Ormet regionales y el Ormet de Bogotá. Así mismo, cuenta 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 14. 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: Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral – Ministerio del Trabajo

2.2.2 Asistencia Técnica a gobiernos locales para la implementación de la Política de Trabajo Decente.

El Ministerio del Trabajo tiene como misión formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del dialogo social y el aseguramiento para la vejez. En el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, dio continuidad al desarrollo del Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial – “PAT” como marco de gestión territorial en la promoción de la concertación y coordinación de acciones intersectoriales e institucionales, cuya población objetivo son las entidades territoriales (departamentos, municipios capitales y 59 municipios adicionalmente priorizados, para fortalecer sus capacidades en el diseño e implementación de política pública de trabajo decente.

Las acciones del programa en el periodo de referencia se enmarcan en tres ejes estratégicos: 1) Asistencia para la formulación en Política Pública, 2) Asistencia Técnica para fortalecimiento de la gobernanza territorial – articulación oferta nación – territorio y 3) Asistencia técnica a Direcciones Territoriales.

El Ministerio del Trabajo a través de su Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial “PAT” brinda asistencia técnica y acompañamiento a los gobiernos locales para la transferencia de conocimiento que permita diseñar e implementar políticas públicas para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente desde el nivel local, acordes a las características y dinámicas de cada territorio. Para el final de la vigencia 2015 y durante la vigencia 2016 implementó la estrategia de acompañamiento a la formulación de planes de desarrollo territoriales 2016 - 2019, promoviendo la inclusión de lineamientos de trabajo decente.

Previamente el “PAT” realizó mapeo de actores claves y espacios de discusión relacionados con el trabajo decente en los 32 departamentos; espacios en los que mediante metodología participativa y de concertación estructuró los documentos de recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016 – 2019. Este trabajo fue socializado en el marco de la estrategia del gobierno nacional “Elijo Saber”. <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/empleo-local/programa-de-asistencia-tecnica/publicaciones-y-documentos.html>

En la vigencia 2016 el Ministerio del Trabajo acompañó a los 32 departamentos, 32 ciudades capitales y 59 municipios adicionales, en cada una de las etapas de la formulación de sus planes de desarrollo. (Actividades con Gobernadores, Alcaldes, Consejos Territoriales de Planeación, Equipos formuladores, Asesores, Asambleas, Concejos).

El Ministerio del Trabajo realizó monitoreo a la inclusión de temáticas de empleo y trabajo decente en planes de desarrollo territoriales, utilizando como herramienta bitácora de seguimiento, que permite identificar líneas estratégicas, programas, subprogramas y metas incluidas en cada uno de los planes, obteniendo como resultado 32 departamentos, 32 ciudades capitales y 59 municipios con lineamientos de trabajo decente incluidos en sus planes de desarrollo, logrando la inclusión de un total de 1350 indicadores, discriminados por componente de trabajo decente, así: 923 Creación de Empleos Decentes, 233 Extensión de la Protección y la Seguridad Social, 185 Respeto y vigencia de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, 9 Reforzamiento del Tripartismo y el Diálogo Social.

Desde el segundo semestre de 2016 y lo que va corrido la vigencia 2017 el Ministerio del Trabajo ha acompañado la implementación y seguimiento de los lineamientos incluidos en planes de desarrollo; ejercicio que ha ameritado sinergias para potenciar resultados. (Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, Viceministerio de Empleo y Pensiones, Oficina Asesora de Planeación, Grupo Interno de trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado). Adicionalmente se avanza en la promoción, coordinación institucional del Sector Trabajo y entidades del nivel central y/o locales con presencia a nivel territorial para implementar lineamientos incluidos en planes de desarrollo territoriales.

Esta cartera participa activamente en la construcción y fortalecimiento de instrumentos de política pública (Política Nacional de Trabajo Decente; Políticas territoriales (Ordenanzas y acuerdos; Estructura administrativa diferenciados; otros) que permiten sostenibilidad en las intervenciones a nivel territorial. Se destaca en la estrategia los Acuerdos Territoriales para la Promoción del Empleo como mecanismos de planificación conjunta, de concertación y coordinación entre una administración pública local y los agentes públicos y privados, para promover la implementación de medidas que favorezcan el empleo estable y de calidad, la mejor formación, integración e inserción laboral. (Estos Acuerdos se estructuran a través de Convenios Marco, se requiere la firma de (5) Convenios por parte de la Ministra (Cauca, Chocó, Casanare, Norte de Santander, Boyacá), para su posterior trámite por parte de las instituciones participante

Para esta vigencia se priorizan las regiones con diversas necesidades y condiciones en materia laboral: Territorios con sectores productivos y sólida base empresarial, otros que experimentan transformaciones y tendencia de crecimiento de la demanda para sectores estratégicos y territorios con menor desarrollo con altos índices de pobreza, y dificultad de identificar oferta de trabajo cualificada.

Gráfica 2. Propuesta Estratégica 2017. Acuerdos Territoriales para la Promoción del Empleo



Para el 2017 el “PAT” del Ministerio del Trabajo desarrolla las siguientes metodologías contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades de los entes territoriales para la formulación implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de empleo:

- ✓ Guía para la formulación de política pública de empleo y trabajo decente a nivel territorial. Instrumento para facilitar que los entes territoriales cumplan con lo dispuesto en el artículo 74 del Plan Nacional de Desarrollo. Se encuentran priorizados para la vigencia 2017 en planes territoriales de desarrollo y asistidos por el “PAT” los siguientes entes territoriales: Bolívar, Cartagena, Valledupar, Neiva, Pasto y Boyacá.
- ✓ Actualización metodología para formulación de planes locales de empleo. Se encuentran priorizados para la vigencia 2017 en planes territoriales de desarrollo y asistidos por el “PAT” en Medellín y Norte de Santander.
- ✓ Insumo técnico de la propuesta de reforma a la ley 715 de 2001 en materia de competencia y recursos de los entes territoriales, especialmente las relativas a empleo y trabajo decente.
- ✓ Estrategias de fortalecimiento en la articulación de oferta nación – territorio y de espacios de discusión local.
- ✓ Actualización de los módulos de capacitación para el fortalecimiento de las capacidades en materia de política pública de empleo en las 35 Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo, en desarrollo de las competencia señalas en el artículo 30 del Decreto 4108 de 2011.
- ✓ Estrategia comunicaciones: Boletines- NotiGATT, usos de medios alternativos de comunicación, documentación de experiencias exitosas. En esta estrategia el Ministerio del Trabajo está aprovechando el conocimiento y capital social (confianza) acumulado en esta experiencia para fortalecer la gobernanza local, capacidades y orientar a gobiernos locales (Gobernaciones y Alcaldías priorizadas) en intervenciones que promuevan el empleo en el marco del trabajo decente como mecanismo de desarrollo y capitalización de oportunidades locales.

Todas las acciones mencionadas anteriormente han sido financiadas con recursos de inversión que en la vigencia 2016 contó con \$1.200.000.000 y para esta vigencia 2017 se encuentran asignados \$ \$1.100.000.000

2.3 Servicio Público de Empleo.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo 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.

En el periodo comprendido entre el 1º de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, el Servicio Público de Empleo ha logrado incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia a lo largo y ancho del territorio nacional. Gracias a la gestión de la Unidad, en el último año han entrado en operación 32 nuevos centros de empleo en todo el territorio nacional. Lo anterior ha permitido que el SPE llegue actualmente a 167 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante cerca de 400 centros de empleo de la Red Pública de Prestadores (SENA, Cajas de Compensación Familiar y Entes territoriales) que tienen una capacidad máxima de atención de más de 3.000.000 personas al año. También se encuentran operando 382 puntos de atención de prestadores privados que ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo en el país, así como 109 bolsas de empleo de Instituciones de Educación, contando Instituciones de Educación Superior e Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Para el período comprendido entre el 1º de julio de 2016 y el 31 de mayo de 2017, los principales resultados del Servicio Público de Empleo fueron los siguientes:

- ✓ Número de vacantes registradas: 1.402.420 vacantes
- ✓ Número de personas colocadas: 539.281 personas.
- ✓ Numero de Hojas de Vida registradas: 5.713.346 hojas de vida.
- ✓ Número de personas orientadas laboralmente: 871.866 personas.

2.3.1 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.

2.3.1.1 Ruta de atención para población víctima del conflicto armado. Desde el año 2014, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo 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 ruta básica y otra con carácter más especializado. El modelo básico, es un tipo de atención en que 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; en el modelo especializado 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.

Al cierre del 2016, se contó con un registro de 46 centros de empleo participantes en la modalidad de atención básica. 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 la modalidad de atención especializada, la Unidad del SPE estableció contratos de prestación de servicios en 5 Regiones: Bogotá - Cundinamarca, Antioquia (con énfasis en Apartadó), Valle (con énfasis en Buenaventura), Eje Cafetero, y Magdalena, con servicios adicionales que permiten mejorar la empleabilidad de las personas víctimas, pero que además aseguran un número determinado de colocaciones entre dichas víctimas.

En el marco del proyecto se contrató al cierre del 2016 a 52 personas víctimas del conflicto armado en los Centros de Empleo que apoyaron la implementación de la atención diferencial. De forma general, el desarrollo de las dos líneas de intervención (básica y especializada) ha permitido la vinculación laboral de cerca de 8.600 personas víctimas del conflicto, así como la articulación de acciones con otras entidades del gobierno nacional, tales como, UARIV, MinTIC y Mintrabajo.

Para el 2017, la estrategia amplía su cobertura a 170 centros de empleo, en el marco de la implementación del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas entendido como “un marco de intervención que reúne actores, temáticas, acciones, programas, metodologías e instrumentos desarrollados e implementados por el Servicio Público de Empleo con el fin de fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación, y la generación de acciones afirmativas que contribuyan a la mitigación de las barreras de los individuos para su inserción laboral”. De acuerdo con lo anterior, se contará con el apoyo de 26 promotores regionales, víctimas del conflicto armado, quienes se encargan de apoyar la implementación del modelo y la estrategia de atención diferencial a víctimas, así como del fortalecimiento de la articulación de actores en territorio para adelantar acciones orientadas a la mitigación de barreras de los oferentes.

En el nivel II, de atención especializada, se focalizaron las regiones de Bogotá -Cundinamarca, Valle del Cauca – Cauca, Antioquia, Cesar - Magdalena y Eje Cafetero.

2.3.1.2 Cierre de brechas para población con discapacidad. Durante los años 2014, 2015 y parte del 2016 la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo con el apoyo del convenio celebrado con el Banco Interamericano de Desarrollo - BID y la Fundación Corona / Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad - Pacto de Productividad⁹, realizó acciones que le permitieron transferir el Modelo de Inclusión Laboral Pacto de Productividad, con el fin de fortalecer e implementar ajustes en los servicios de gestión y colocación laboral para garantizar la accesibilidad de las Personas con discapacidad a la ruta de empleabilidad que implementa la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

Como resultado del trabajo conjunto, desde el año 2015 se ha venido implementado en los Centros de Empleo de la Red de Prestadores la Estrategia de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es brindar capacidad técnica y operativa a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio a las Personas con discapacidad y a empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población con discapacidad. La estrategia se compone de tres etapas, así:

✓ Transferencia del Conocimiento

⁹ El Programa Pacto de Productividad nace como una alianza público-privada, para generar un Modelo replicable y sostenible que permita la contratación de Personas con discapacidad de manera exitosa. Sus socios fundadores son: Banco Interamericano de Desarrollo BID, Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC COLOMBIA, Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Fundación Corona y Fundación Saldarriaga Concha; además de cuatro Cajas de Compensación Familiar: Cafam, Comfenalco-Antioquia, Comfandi y Comfamiliar-Risaralda.

- ✓ Implementación de Ajustes Razonables
- ✓ Alianzas Estratégicas para promover la inclusión laboral de Personas con discapacidad.

Las principales acciones realizadas en cada una de las etapas, han sido las siguientes:

- **Transferencia de Conocimiento**

Se transfirió el “Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, desarrollado por el Programa Pacto de Productividad, a los colaboradores de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, y profesionales de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, con el fin de fortalecer aspectos conceptuales, técnicos y metodológicos, que contribuyen a mejorar los procesos de atención y vinculación laboral de la población con discapacidad.

Se realizó capacitación a 135 Centros de empleo y cerca de 687 profesionales fueron formados en temas como: Contexto general sobre personas con discapacidad, Normatividad, Asesoría técnica para el mejoramiento y ajustes de procesos de las entidades, Ajustes razonables en la ruta de atención de empleabilidad, Aprendizaje para abordar a las personas con discapacidad, Aprendizaje para abordaje empresarial y beneficios empresariales y Diagnóstico de barreras en las empresas.

Los procesos de transferencia incluyeron diferentes tipos de actividades: a) talleres presenciales, b) formación virtual. c) pasantías en las Agencias de empleo de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira. d) acompañamiento y seguimiento virtual y, e) desarrollo de un curso auto-dirigido sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

- **Implementación de Ajustes Razonables**

Se implementaron los ajustes razonables requeridos en la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y en un número determinado de Centros de Empleo, a fin de garantizar que las Personas con discapacidad hagan uso efectivo de los servicios de intermediación y colocación ofrecidos a través de la Red de Prestadores del Servicio.

La implementación de ajustes razonables que se ha incorporado en los Centros de Empleo para disminuir las barreras de acceso de Personas con discapacidad, está relacionada principalmente con la transferencia de conocimientos y en algunos con la implementación de tecnología para facilitar el acceso a personas ciegas, señalética en braille y lengua de señas, material informativo en braille y lectura fácil para personas con discapacidad intelectual, digiturnos con vibración, entre otros.

Durante los años 2015 y 2016, se apoyó a cuatro (4) Centros de empleo así: Comfandi en Cali, Comfamiliar Risaralda en Pereira, Centro de Oportunidades de la Alcaldía de Barranquilla y Comfasucre en Sincelejo; convirtiéndolos en Centros de empleo Inclusivos, es decir, espacios accesibles y con servicios especializados para la población con discapacidad.

En el año 2016 y los primeros meses del 2017, con recursos del Fondo de Oportunidades para el Empleo FOE de la Unidad Administrativa especial del Servicio Público de Empleo, y en el marco de un convenio con la Fundación Saldarriaga Concha, se apoyó a nueve (9) Centros de empleo, en la implementación de ajustes

razonables y fortalecimiento de acciones para la gestión empresarial. Los Centros de Empleo que participaron fueron: Cajacopi - Barranquilla, Comfaoriente - Cúcuta, Alcaldía de Medellín, Comfatolima - Ibagué, Comfiar - Arauca, Alcaldía de Tunja, Cofrem - Villavicencio, Comfacasanare - Yopal y Cafamaz - Leticia; iniciando así la puesta en marcha de una Red de Centros de empleo inclusivos en el país.

• Alianzas Estratégicas para promover la inclusión laboral de Personas con discapacidad

Durante el 2017 desde la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público se han realizado acciones que contribuyen al posicionamiento y promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en los escenarios nacionales e internacionales. En el mes de mayo delegados internacionales de la OEA y otros miembros del Gobierno Nacional, reunidos en la ciudad de Cali en el marco de la Octava Reunión del Comité de la Organización de los Estados Americanos OEA para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (CEDDIS), pudieron conocer de primera mano la implementación de los ajustes en el Centro de Empleo Inclusivo COMFANDI-Cali, así como los avances que Colombia ha alcanzado en relación a la inclusión laboral de este grupo poblacional. Se resaltó el compromiso que tiene la política de empleo a nivel nacional en la superación de brechas y barreras de acceso para las personas con discapacidad.

Desde los Centros de Empleo, se han promovido espacios y alianzas para la sensibilización a empresarios, con el fin de motivarlos a cambiar los distintos paradigmas creados culturalmente y relacionados con los temores para contratar a las Personas con discapacidad.

Por otra parte, atendiendo los lineamientos del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de cierre de brechas, durante el 2017 se han realizado revisiones y ajustes a los servicios básicos y especializados de la ruta de empleabilidad con el fin de fortalecer las acciones que implementan los Centros de Empleo en los diferentes territorios: se garantiza y se promueve así el acceso, la vinculación y la permanencia de las personas con discapacidad en los entornos laborales.

De otro lado, las Cajas de Compensación Familiar, han ido implementando ajustes razonables en las Agencias de Colocación y Gestión de Empleo, para atender a la población discapacitada.

- ✓ Rampa y pasamanos: Ajuste razonable para el acceso de personas con discapacidad física y visual.
- ✓ Señalética de orientación: Ajuste razonable para orientación de los servicios de personas con discapacidad auditiva y cognitiva.
- ✓ Mapa táctil: Ajuste razonable para orientación de personas con discapacidad visual.
- ✓ Señalética accesible: Ajuste razonable para el acceso de personas con discapacidad auditiva.
- ✓ Ruta de atención accesible: Ajuste razonable para personas con discapacidad auditiva.
- ✓ Digiturno: Sistema para el manejo de turnos, con ajuste razonables para personas con discapacidad visual, auditiva y cognitiva.
- ✓ Alarma visual y sonora: Ajuste razonable para personas con discapacidad auditiva y visual.
- ✓ Brochure de la agencia de colocación y gestión de empleo en braille.
- ✓ Plegable en lectura fácil para discapacidad cognitiva
- ✓ Impresora braille, línea braille y máquina de lectura inteligente.
- ✓ Acompañamiento a empresas sobre procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad.
- ✓ Plegables para empresarios con beneficios de contratar personas con discapacidad.

- ✓ Ajuste al perfilamiento y a talleres de orientación con discapacidad auditiva: servicio de interpretación persona a persona. Servicio de Closed Caption. Tecnología de amplificación específica. Señalización visual.
- ✓ Ajuste al perfilamiento y a talleres de orientación con discapacidad visual: Conocimiento y acceso al sistema de lectoescritura braille.
- ✓ Ajuste al perfilamiento y a talleres de orientación con discapacidad cognitiva: Información en lenguaje simple, explícito y breve. Verificación de instrucciones con apoyos gráficos o visuales demostrativos.

Las Cajas de Compensación Familiar en los programas y/o Convenios Especiales - Población con discapacidad, han atendido en lo corrido del segundo semestre 20.685 personas y de enero a abril de 2017, 8.616 personas, para un total de 29.301 personas atendidas.

Tabla 15. Programas y/o Convenios Especiales - Población con Discapacidad

Población con discapacidad atendida por las Cajas de Compensación Familiar	Número de personas atendidas
Julio 2016	3.569
Agosto 2016	3.930
Septiembre 2016	4.205
Octubre 2016	3.292
Noviembre 2016	2.825
Diciembre 2016	2.864
Enero 2017	967
Febrero 2017	1.893
Marzo 2017	3.505
Abril 2017	2.251
Total	29.301

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

2.3.1.3 Programa de inclusión laboral con equidad de género. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo 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:

- ✓ Diseño de la Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género del SPE
- ✓ Generación de capacidades en las Agencias de Empleo para la atención con perspectiva de equidad de género
- ✓ Evaluación de la formación a formadores
- ✓ Desarrollo de lineamientos institucionales del SPE para la prestación de servicios de gestión y colocación con enfoque de género
- ✓ Realización de socialización de la Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género a nivel territorial
- ✓ Expedición de la Resolución a través de la cual se adopta el enfoque de género en la Ruta de Empleo
- ✓ Diseño de la campaña Rompe tus Miedos y del Protocolo de Comunicaciones a través del cual las agencias adoptan las piezas que se han desarrollado entorno a la estrategia

Como logros en lo corrido del año 2017, se destaca:

- ✓ Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género en proceso de implementación para las 42 Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar (al cierre 2016, ocho 8 centros de empleo y 90 funcionarios en seis departamentos)
- ✓ Elaboración y socialización del Manual Operativo que incluye las recomendaciones para la adopción del enfoque de género en la ruta de empleo
- ✓ Desarrollo de metodologías e instrumentos para orientar a las Agencias de Empleo en la adopción de la Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género 2017
- ✓ Actividades de socialización de la Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género en los procesos de gestión interna de la Unidad del Servicio Público de Empleo
- ✓ Taller en “ABC de género” en los departamentos de Santander, Arauca y los de la Región Caribe, con firma Pactos de Inclusión por parte de Directores de Agencias piloto con empresarios de sectores que se han caracterizado por emplear mano de obra masculina

2.3.1.4 Fondo de oportunidades para el empleo. Una de las principales apuestas para la promoción de empleo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo 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.

Durante el segundo semestre de 2016 se cerraron las convocatorias y se implementaron los proyectos correspondientes a las convocatorias de dicha vigencia: se aprobaron 40 proyectos de un total 74, con financiación enfocada a licencias de conducción para trabajos que requieren este permiso, trabajos de confección, beneficios complementarios como transporte y manutención y certificaciones para oficios técnicos. En lo que va del 2017, se han establecido dos convocatorias abiertas a los prestadores para postular sus propuestas, que deben ser evaluadas por el equipo técnico del Fondo: durante el primer ciclo del 2017 se recibieron y evaluaron 17 proyectos, de los cuales se han aprobado 11. El último ciclo finalizará el 28 de julio: la implementación de los proyectos seleccionados durante la totalidad de las convocatorias tendrá lugar hasta finalizar el 2017.

2.3.2 Programas desarrollados para el cierre de brechas.

Una de las principales tareas que ha llevado a cabo la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo 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

2.3.2.1 Programa 40.000 primeros empleos. El programa 40 mil Primeros Empleos fue creado mediante Resolución 0347 del 6 de febrero de 2015, con el objetivo principal de facilitar la transición de la población joven entre los procesos de formación y el mercado laboral, por medio de la adquisición de experiencia relevante en los puestos de trabajo. Para esto se busca promover la contratación formal de jóvenes sin experiencia laboral, entre los 18 y 28 años de edad cumplidos, bachilleres, técnicos, tecnólogos o profesionales que se encuentren buscando empleo, mediante un apoyo al costo laboral que, de las entidades privadas, por un periodo de seis meses, condicionado a la contratación de por lo menos el 60% de los jóvenes por seis meses adicionales.

Con corte a junio de 2017, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, registra 49.139 jóvenes contratados, así: a diciembre de 2015 se contrataron 14.659 jóvenes; durante el 2016 se contrataron 22.050 jóvenes y a junio de 2017 se contrataron 12.430 jóvenes. De igual forma, se cuenta con 9.087 empresas privadas vinculadas al programa, distribuidas en el territorio nacional.

En el periodo comprendido entre julio de 2016 y junio de 2017, la Unidad 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.

De igual forma ha realizado la articulación del programa con la coordinación del GATT del Ministerio del Trabajo y el Equipo de Asistencia Técnica de la Unidad, con el fin de socializar el programa en territorio nacional.

A junio de 2017, 257.552 jóvenes inscritos en el programa han recibido capacitación en habilidades claves como una oportunidad para la reinserción laboral, las cuales logran:

- ✓ Desarrollar autoestima, identificar y reconocer sus capacidades y potencialidades; trazar objetivos claros y contar con herramientas propias para alcanzarlos.
- ✓ Reconocer y expresar sus emociones, reconocer como estas influyen en sus relaciones y reconocer y comprender las emociones de los demás.
- ✓ Comunicarse de manera asertiva, escuchar y respetar los puntos de vista de los demás y argumentar sus propias ideas y puntos de vista.
- ✓ Trabajo colaborativo, respetar las ideas ajenas y comprender la riqueza de contar con diversos puntos de vista en la solución de problemas.
- ✓ Ser crítico, creativo e innovador, cuestionar y analizar los argumentos propios y de los de los demás, proponer ideas y estrategias creativas.
- ✓ Tomar decisiones informadas, críticas, autónomas y responsables, entender las ideas y pensamientos de los demás, analizar distintas fuentes de información y exponer sus propios argumentos de una manera que les facilite llegar a los objetivos que se planteen.
- ✓ Desarrollar actividades de producción, comprensión e interpretación de textos orales y escritos.
- ✓ Interpretar tablas y gráficas, entre otros.
- ✓ Utilizar tecnologías de la información y las comunicaciones, disponible en el entorno para el desarrollo de diversas actividades (comunicación, entretenimiento, aprendizaje, búsqueda y validación de la información o investigación)

Cabe anotar que a la fecha se ha podido sobrepasar la meta inicialmente establecida, debido a los recursos provenientes de renuncias y despidos que se han presentado en el programa y de los intereses obtenidos en las subcuentas abiertas para ejecución del programa en cada Agencia de Empleo de las Cajas de Compensación. La tasa de deserción del programa está estimada en el 22%.

A partir de la entrada en vigencia de la Resolución 1490 del 24 de abril de 2015 del Ministerio del Trabajo, se establece el porcentaje que las Cajas de Compensación Familiar deben destinar para la financiación del Programa “40 mil primeros Empleos”.

En la tabla siguiente se puede apreciar el avance de las acciones realizadas en dicho programa:

Tabla 16. Avances del Programa 40 Mil Empleos - Cajas de Compensación Familiar

Componente FOSFEC	2016	2017 (abril)	TOTAL
Hojas de Vida Registradas	120.866	44.498	165.364
Personas Colocadas	31.593	8.974	40.567

Fuente: Información reportada por las Cajas de Compensación Familiar en el aplicativo SIREVAC-SSF.

2.3.2.2 Talentos para el empleo. Es un programa en cabeza del Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UAESPE que busca mejorar las condiciones de acceso al empleo de las personas que han registrado su hoja de vida en el Servicio Público de Empleo, mediante el otorgamiento de 13.000 becas (subsidio del 100% de la matrícula) para desarrollar cursos cortos de formación (cursos cortos básicos o avanzados en competencias claves y transversales, TIC’S y finanzas personales) en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad, más un apoyo económico de sostenimiento.

El programa tiene cobertura en 9 departamentos (Antioquia, Atlántico, Bogotá, Nariño, Norte de Santander, Sucre, Valle del Cauca) con 31 instituciones de formación certificadas en calidad. A la fecha se han realizado 3 convocatorias beneficiando a 11.847 ciudadanos.

En relación con la primera y segunda, las becas cubren el 100% de la matrícula en Instituciones de Formación para el Trabajo de alta calidad y, hasta el cierre de 2016, un apoyo de transporte de \$222 mil por becario, que se entrega al finalizar el proceso de formación y si los beneficiarios asisten al 80% de las clases.

Para la tercera convocatoria, puesta en marcha a partir del segundo semestre 2016, se diseñaron nuevos requisitos: edad de ingreso (entre 18 y 45 años), apoyo económico en aumento (\$344.727) y se hizo entrega del apoyo económico en dos pagos (50% al inicio y 50% al finalizar el proceso). Además se impartieron cursos cortos de formación para el trabajo (competencias transversales y claves, TICs y finanzas personales), con cobertura en las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Cúcuta, Medellín, Pasto, Sincelejo. Para la 3ª convocatoria del programa, entre agosto 2016 y febrero 2017 se implementaron estrategias para incentivar su participación, arrojando como resultado:

Tabla 17. Personas Inscritas, Matriculadas y Aprobadas

Departamento	Inscritos	Matriculados	Aprobados
Antioquia	3.275	1.494	1.092
Atlántico	3.525	1.388	1.065
Bogotá D.C.	2.353	1.068	591
Nariño	3.613	1.090	885
Norte de Santander	3.764	974	926
Sucre	6.095	1.906	1.801
Valle del Cauca	943	185	126
Total	23.568	8.105	6.366

Fuente: Base de datos Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo 30/04/17

Las estrategias de comunicaciones implementadas permitieron que 23.568 ciudadanos se registraran, para aplicar a uno de los 8.000 cupos disponibles, lo que superó en un 150% el promedio del número de inscritos en las anteriores convocatorias. Además, de las 8105 personas matriculadas, 6.366 culminaron satisfactoriamente el curso de formación, disminuyendo en un 50% de la deserción de las convocatorias anteriores.

2.3.2.3 Transporte para el empleo. Este programa inició el 2 de febrero de 2015, como una iniciativa de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, 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.

Con corte a mayo de 2017, se ha entregado el siguiente número de tarjetas por ciudad:

Tabla 18. Tarjetas Asignadas y Entregadas

Ciudad	Tarjetas Asignadas	Tarjetas Entregadas
Bogotá D.C.	18.082	18.003
Cali	11.897	11.875
Medellín	11.289	11.230
Total	41.268	41.108

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

2.3.2.4 Población víctima del conflicto. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias reconoce que el emprendimiento y la empresarialidad resultan determinantes para dotar a la población 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 respuesta a lo anterior y en un trabajo conjunto con la Unidad para las Víctimas se implementó para la vigencia 2016, el proyecto denominado Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional, beneficiando a 4587 personas a través de procesos asociativos, de los cuales 886 son población en condición de víctimas

En lo corrido de la vigencia 2017, el proyecto de Desarrollo de Emprendimientos Solidarios a través de Negocios Inclusivos a nivel nacional, se implementa en 21 municipios del país, este proyecto busca fortalecer las organizaciones solidarias conformadas en vigencia a 2016 y crear nuevas organizaciones teniendo en cuenta la información suministrada por la Unidad para las Víctimas:

Gráfica N°3. Metas del Proyecto de Desarrollo de Emprendimientos Solidarios

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.



Crear y/o fortalecer emprendimientos y empresas solidarias sostenibles.

METAS

27 Organizaciones creadas o fortalecidas (Cesar, Antioquia, Cauca, Meta, Boyacá, Putumayo, la Guajira, Cundinamarca, Córdoba, Tolima, Huila y Guaviare).

\$1.580.800.000

**DESARROLLO DE
EMPRENDIMIENTOS
SOLIDARIOS**
**A través de Negocios
Inclusivos a Nivel
Nacional**

METAS

**11 Alianzas
estratégicas**

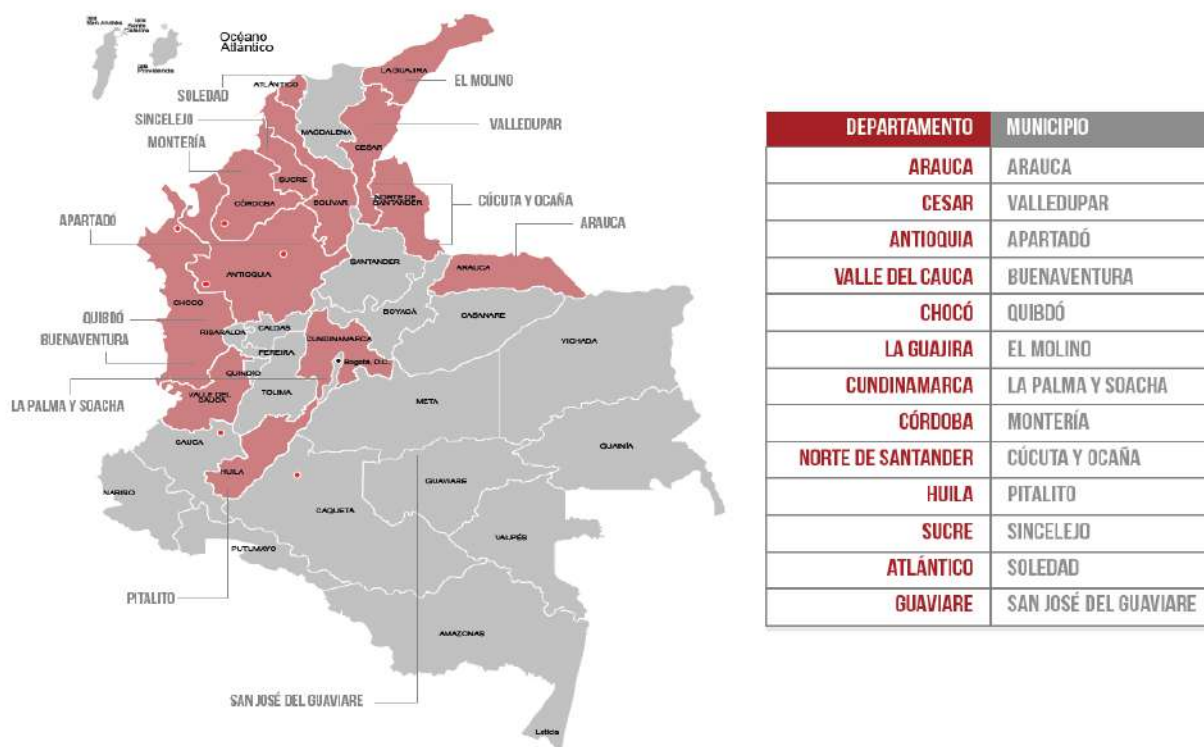
2.180

**PERSONAS
BENEFICIADAS**

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Teniendo en cuenta la necesidad de brindar a la comunidad, asesoría en temas asociativos solidarios en el territorio nacional además de realizar seguimiento y monitoreo de acciones adelantadas en vigencias anteriores con población en condición de víctima, se hizo necesario contar con profesionales que apoyen el cumplimiento de la misión de la Entidad, que gracias a la alianza con la UARIV desarrollan sus actividades en los Centros de Atención de dicha Unidad, como se aprecia en la gráfica siguiente:

Gráfica N° 4. Centros de Atención



Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

2.3.2.5 Programa de empleo rural temporal. A partir de la experiencia en el diseño y ejecución de proyectos de empleo rural temporal, en particular el proyecto en el marco del Pacto Agrario, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en alianza con la alta Consejería para el Postconflicto y con la asistencia técnica del PNUD, se propusieron trabajar en el desarrollo de un nuevo programa de empleo rural temporal en el marco del posconflicto a partir de abril del año 2016.

Conscientes de que generar empleo y oportunidades de generación de ingresos para las comunidades golpeadas por el conflicto se convierte en un reto ya que esos grupos a menudo están atrapados en el círculo vicioso de la violencia, la pobreza, el analfabetismo y la exclusión social, este proyecto busca brindar oportunidades de empleo a la población de las comunidades más afectadas por el conflicto.

En concreto el Programa “Manos a la Obra para la Paz” tiene como objetivo implementar en municipios afectados por el conflicto, actividades de reconstrucción de bienes públicos, infraestructura productiva, construcción y mejoramiento de vías terciarias, para contribuir a la generación de ingresos, a la construcción de paz, convivencia y a la reconciliación en territorios.

A la fecha, el programa hace presencia en 16 municipios en 11 departamentos (Santander, Guajira, Córdoba, Caquetá, Putumayo, Antioquia, Cauca, Valle del Cauca, Bolívar, Meta y Nariño) con 20 obras y 626 personas contratadas, de las cuales el 46% son mujeres y el 30% son jóvenes menores de 29 años. Se espera que durante el segundo semestre de 2017 se logre el objetivo de vincular 1.200 trabajadores en 25 municipios.

Algunas de las obras que se han desarrollado son: puentes colgantes, centros de acopio, placa huellas, adecuaciones de vías, centros de desarrollo comunitario, placas polideportivas, sistemas de abastecimiento de agua, adecuaciones de escuelas, entre otros.

2.3.3 Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo.

2.3.3.1 Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE. Durante el año 2016 y en lo corrido del 2017, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo acompañó a 70 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 III Encuentro Nacional de Prestadores en agosto del 2016 y IV Encuentro Nacional de Prestadores en mayo 2017; espacios diferenciados para los Entes Territoriales y las Cajas de Compensación Familiar, celebrados en el mes de Julio de 2016, 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 del 2016 se realizaron las Mesas Técnicas como espacios directos de análisis y generación de compromisos con las Cajas de Compensación Familiar.

El proceso de asistencia técnica a los territorios está enfocado a fortalecer la prestación del servicio de las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, mediante el diseño y la transferencia de una Caja de Herramientas que busca proveer a los prestadores instrumentos, metodologías, documentos y otras funcionalidades que permitan la implementación del modelo de inclusión laboral en sus cinco (5) líneas de acción: servicios de gestión y colocación, prestadores y fortalecimiento de la red, promoción, seguimiento, monitoreo y prospectiva y financiamiento.

2.3.3.2 Promoción del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha realizado una intensa estrategia de promoción del SPE en todo el territorio nacional gracias a la cual cada vez más colombianos acceden al Servicio de Empleo. Esta estrategia de promoción se enmarca en alianzas con sectores promotores de empleo, ferias de empleo y actividades con empresarios.

Se mantienen 19 alianzas desarrolladas durante el 2016, con el fin de promover las acciones del Servicio Público de Empleo 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 acciones durante el 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 del 2017.

2.3.3.3 Estrategia regional. Durante el segundo semestre de 2016 y en lo corrido de 2017 la Unidad del Servicio Público de Empleo continuó la estructuración de la estrategia territorial y regional de llegada a los territorios con una perspectiva diferencial y atendiendo las realidades locales, así como buscando responder en aquellos lugares donde existe una lógica de aglomeración y de fenómenos metropolitanos.

La estrategia se concentra en dos grandes componentes: i) introducir el componente territorial en el que hacer de la UAESPE, particularmente en la asistencia técnica, ii) promover la creación de alianzas en áreas metropolitanas para que el SPE actúe en lógica de aglomeración y se articule la red de prestadores en el territorio.

Las entidades territoriales con las que se han mantenido alianzas entre el 2016 y 2017, son: los de las Áreas Metropolitanas de Bucaramanga (4 municipios) y Valle de Aburrá (9 municipios) y se ha realizado acompañamiento y asesoría al área metropolitana de Barranquilla (5 Municipios).

Paralelamente, en el marco de la estrategia regional, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ha estado trabajando articuladamente con las nuevas administraciones municipales en el país, a las que se les ha aportado lineamientos para la promoción de la empleabilidad en sus planes de desarrollo 2016-2019. Este ejercicio ha permitido interactuar con ellos, asesorarlos y acompañarlos en los ajustes necesarios para la inclusión del tema en sus agendas.

Por otra parte, 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.

2.3.3.4 Otros proyectos especiales. Dentro de los proyectos especiales desarrollados por la Unidad se destaca la Estrategia del SPE 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 se ha concentrado en desarrollar y fortalecer los canales formales de gestión y colocación de empleo y diversificar las economías locales, haciendo apuestas productivas que diversifiquen las economías locales, con base en los atributos de cada territorio; asimismo, se han aunado esfuerzos para priorizar la mano de obra local de los territorios. La Estrategia de la Unidad se encuentra articulada con la estrategia territorial de hidrocarburos del gobierno nacional. La Unidad ha priorizado su intervención en las siguientes zonas del país: Meta, Magdalena Medio, Casanare, Bolívar (Cartagena), Arauca, Huila-Tolima, Sucre-Córdoba y Putumayo.

2.3 Formación para el trabajo.

2.3.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo.

2.3.1.1 Formación pertinente. Continuando el proceso adelantado con ICONTEC en vigencias anteriores, el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo continúa con la socialización y difusión de la Norma Técnica Colombiana NTC 6072 "Centros de formación y entrenamiento en protección contra caídas para trabajo en alturas. Requisitos", de tal forma que los diferentes centros de formación y entrenamientos en empresa empiecen la adopción de los requisitos allí definidos.

De igual manera, se establecieron en la Resolución No. 1178 del 28 de marzo de 2017, los requisitos técnicos y de seguridad para los proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en alturas.

2.3.1.1.1 Formación Profesional Integral. Con una cobertura de 117 Centros de Formación a lo largo y ancho de Colombia, la oferta educativa del SENA está al alcance de todos los colombianos y se acomoda a

las necesidades de cada Región. Así mismo, existe una amplia oferta de cursos virtuales que permite a los aprendices estudiar sin salir de casa.

Todos los programas de formación que ofrece el SENA garantizan las herramientas adecuadas de innovación y emprendimiento para que las personas puedan vincularse al mercado laboral, a través de metodologías que combinan la teoría y la práctica de manera integral; los aprendices adquieren así 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.

Durante el 2016, 7.143.250 aprendices, a través de 9.134.596 cupos, recibieron Formación Profesional Integral, así mismo 6.696.908 aprendices han accedido a acciones de formación por medio de 8.513.386 en el periodo julio 2016 – mayo 2017.

2.3.1.1.2 Educación Superior. La Educación Superior es aquella que se desarrolla con posterioridad a la Secundaria y tiene por objetivo facilitar la inserción laboral de los aprendices y simultáneamente permitir la continuidad de la formación hasta el nivel profesional. Es por ello, que los programas deben contar con el registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación, respaldando así las condiciones de calidad en los distintos programas, de igual forma, los aprendices de los últimos trimestres deben presentar las pruebas SABER PRO.

En la vigencia 2016, 449.045 aprendices, a través de 449.069 cupos, accedieron a programas de Educación Superior; y en el periodo julio 2016 - mayo 2017 han sido beneficiados 455.020 aprendices por medio de 455.061 cupos en formación.

2.3.1.1.3 Formación Técnica Laboral y Otros SENA. Está formación, capacita a los aprendices en el hacer, a través de herramientas y competencias concretas que les permiten aplicar el conocimiento para así desempeñar oficios y ocupaciones requeridos por los sectores productivos y sociales del país. Durante el 2016, la Entidad capacitó 858.800 aprendices, y en el periodo julio 2016 a mayo de 2017, 809.865 aprendices han accedido a formación Técnica Laboral y otros.

2.3.1.1.4 Formación complementaria. Esta formación capacita a través de cursos no mayores a 400 horas, con el objetivo de actualizar y potencializar el desarrollo de competencias o elementos de competencia, habilitando así a las personas para su desempeño laboral, permitiendo una mayor movilidad, la recalificación del talento humano en situación de desempleo y la complementariedad de la formación Titulada. En la vigencia 2016, 5.835.405 aprendices fueron beneficiarios por medio de 7.826.639 de cupos. En el periodo julio 2016 – mayo 2017 se han beneficiado 5.432.023 aprendices con 7.248.387 cupos en formación.

2.3.1.1.5 Formación por regiones. El SENA, atiende la totalidad de los municipios de Colombia y cubre hasta las zonas más alejadas del país, apoyando el crecimiento y competitividad de todas las Regiones. En el siguiente cuadro se muestra la gestión efectuada por la Entidad en las Regiones priorizadas por el Plan Nacional de Desarrollo durante la vigencia 2016 y en el periodo julio 2016 – mayo 2017.

- ✓ Eje Cafetero y Antioquia (Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda)
- ✓ Pacífico (Cauca, Chocó, Nariño y Valle)
- ✓ Llanos (Meta, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Vaupés y Vichada)

Tabla 19. Cupos en Formación por Regiones

Región	2016			Julio 2016 - mayo 2017		
	Titulada	Complementaria	Total	Titulada	Complementaria	Total
Eje Cafetero	260.939	1.510.552	1.771.491	256.925	1.398.135	1.655.060
Pacífico	181.863	830.562	1.012.425	176.692	749.315	926.007
Llanos	53.362	207.815	261.177	50.652	190.297	240.949

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

De igual forma, por región, el total de acciones de formación profesional integral, ejecutadas se aprecian en la siguiente tabla:

Tabla 20. Ejecución Cupos Formación Profesional Integral por Regiones

Región	Departamento	2016	Julio 2016 - mayo 2017
Eje Cafetero y Antioquia	Antioquia	923.854	873.054
	Caldas	248.028	233.838
	Risaralda	255.724	231.447
	Quindío	343.885	316.721
	Total	1.771.491	1.655.060
Pacífico	Chocó	81.612	70.774
	Valle del Cauca	574.784	532.290
	Cauca	203.928	175.759
	Nariño	152.101	147.184
	Total	1.012.425	926.007
Llanos	Meta	104.993	101.897
	Casanare	47.058	39.854
	Arauca	29.704	29.824
	Vichada	15.332	13.310
	Guainía	22.710	19.861
	Guaviare	33.760	29.790
	Vaupés	7.620	6.413
	Total	261.177	240.949

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

2.3.1.1.6 Formación virtual. La virtualidad corresponde a una de las estrategias adoptadas por el SENA para llegar a un mayor número de personas con programas y herramientas de formación ágiles y pertinentes, aprovechando las Tecnologías de la información y las comunicaciones. Es así, como los aprendices pueden adelantar su proceso de formación de manera flexible y de acuerdo con su disponibilidad de tiempo.

De julio a diciembre del 2016 se atendieron 3.073.606 aprendices en 3.263.625 cupos. En lo transcurrido en el periodo julio 2016 a mayo 2017 se han atendido 2.878.498 aprendices en 3.059.696 cupos.

2.3.1.1.7 Programa bilingüismo. El SENA se ha propuesto fortalecer el aprendizaje de una lengua extranjera en la formación técnica, tecnológica y complementaria con el objetivo de incrementar la calidad y pertinencia de la formación, así mismo busca capacitar aprendices integrales, capaces de insertarse al

mercado laboral con competencias requeridas no solo en Colombia sino a nivel internacional, apoyando de esta forma la movilidad laboral.

A través del programa de Bilingüismo, la Entidad brindó acciones de formación a 985.630 aprendices equivalentes a 1.096.378 cupos, en cursos relacionados con una segunda lengua. En el periodo julio 2016 – mayo 2017 ha atendido 914.770 aprendices a través de 1.026.172 cupos en formación.

2.3.1.1.8 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 2016, la Entidad expidió 4.932.320 certificados, de los cuales 354.276 corresponden a Formación Titulada, así mismo en el periodo julio 2016 – mayo 2017 se han expedido 4.548.436 certificados como se visualiza a continuación:

Tabla 21. Certificaciones Expedidas Formación Profesional Integral

Proceso de certificación	2016	Julio 2016 - mayo 2017
Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	96.450	83.670
Formación Técnico Laboral y Otros SENA	257.826	256.887
Formación Complementaria	4.578.044	4.207.879
Formación Profesional Integral	4.932.320	4.548.436

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

2.3.1.1.9 Sena Emprender Rural SER. SER, es un programa orientado a la inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales, aporta competitividad al campo Colombiano, mediante el desarrollo de proyectos productivos unidos a un programa de formación, a través del cual se desarrollan competencias técnicas y emprendedoras para la conformación de unidades productivas rurales sostenibles y la generación de ingresos. Adicionalmente, brinda un proceso de acompañamiento y fortalecimiento, orientado a disminuir el desempleo estructural, creando condiciones para que los aprendices se incorporen en actividades productivas, mediante la gestación de proyectos asociados al proceso formativo.

El programa SENA Emprende Rural hace presencia a nivel nacional en 32 Regionales y 64 centros de formación, cuenta con una cobertura del 100% del territorio nacional.

En 2016, a través de Expo rurales emprendedores se alcanzaron 145 millones en ventas y 4.332 millones en acuerdos comerciales; se realizó la consolidación y construcción de los indicadores base en la línea de Autoconsumo de ingresos monetarios y no monetarios; se generaron 13.040 trabajos en el sector rural; se logró el registro de 14.351 personas en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo y la colocación a nivel nacional de más de 2.371 personas en empleos rurales; se consiguió la articulación de los programa SER y Fondo Emprender, obteniendo como resultado la formulación de 55 planes de negocio con una asignación de más de 5.600 millones.

En lo corrido de la vigencia 2017, se han atendido 803 municipios a nivel nacional, de los cuales 46 son priorizados para el posconflicto, logrando impactar 7.825 aprendices con una inversión de más de 2.540 millones; se logró la georreferenciación de 4.155 unidades productivas creadas en el 2016.

Así mismo, en el marco del convenio SENA - PEACE CORPS, 16 voluntarios de esta entidad, están trabajando en el fortalecimiento en temas de emprendimiento y educación financiera a los aprendices del programa SER de 30 formaciones en 13 municipios priorizados de los departamentos de Atlántico, Bolívar, Guajira y Magdalena.

En suma, durante la vigencia 2016, 194.731 jóvenes accedieron al programa, por medio de 216.607 cupos. En el periodo julio 2016 – mayo 2017 181.580 jóvenes han adelantado su proceso de aprendizaje a través de 201.833 cupos.

2.3.1.1.10 Población vulnerable. Las acciones brindadas a las poblaciones vulnerables y programas sociales del Gobierno Nacional, se implementan a través de la gestión regular de los Centros de Formación Profesional, oficinas de la Agencia Pública de Empleo y las Unidades de Emprendimiento, quienes a través de diferentes estrategias diferenciales fortalecen la inclusión social de estas poblaciones como se observa en las siguientes acciones desarrolladas:

- ✓ Con el fin de apoyar el proceso de resocialización de las personas privadas de la libertad, en 2016 se gestionaron recursos por 1.932 millones para la contratación de orientadores ocupacionales. A mayo de 2017 se han gestionado recursos por \$2.025 millones
- ✓ En el marco del Convenio suscrito entre el SENA y el Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y Policía Nacional, durante el 2016 se capacitaron 24.736 cupos de formación, con un costo total de 5.988 millones de pesos. A mayo de 2017 se han formado 23.688 cupos, con un costo total de \$4.143 millones.
- ✓ Se estructuró la ruta de atención a indultados de la FARC y el modelo de educación y formación para la reintegración. Con recursos por \$1.879 millones, se contrataron instructores, beneficiando a 1.079 personas.
- ✓ En el marco de la implementación de la Política Institucional para la atención de las Personas con Discapacidad, entre los meses de julio a diciembre de la vigencia 2016 se asignaron \$151 millones de pesos para la contratación de intérpretes de lengua de señas, en el 2017 se asignaron \$2.664 millones para este tipo de contratación. Paralelamente se llevó a cabo la construcción de 6 normas de competencias para una formación de Intérpretes. De otra parte, se implementaron los programas: básico en lengua de señas y auxiliar en cuidado básico de personas con dependencia funcional y se suscribió el convenio 173 de Cooperación Internacional con la Fundación ONCE de España para la atención de personas ciegas y con baja visión en Colombia.
- ✓ En el marco del proceso de acompañamiento al retorno de la población indígena, se dio inicio a los programas de formación titulada - Técnico en Salud Pública y Técnico en Producción Agropecuaria en el resguardo del Alto Andagueda Bagadó - Chocó; igualmente en el municipio de Pueblo Rico Risaralda, se certificaron 30 indígenas en el programa de Técnico en Salud Pública.
- ✓ La Entidad, desarrolló la estrategia Aulas Móviles en Educación en Riesgo de Minas Antipersonal – ERM- y Atención Pre hospitalaria-APH- que incluyó entre los meses de julio a diciembre de 2016, la atención en 10 departamentos y 43 municipios con 6.161 personas atendidas. A mayo de 2017 se han atendido 2 departamentos, 9 municipios y 969 personas.

- ✓ A través del Fondo Emprender en el año 2016, se aprobaron 112 proyectos conformados por población víctima de la violencia, asignando recursos por valor de 11.327 millones de pesos, generando 631 empleos potenciales. Como resultado del proceso de intermediación laboral a través de las oficinas de la APE, se realizaron 21.117 colocaciones de personas víctimas. A mayo de 2017, el Fondo ha aprobado 8 proyectos conformados por población víctima, asignando recursos por valor de 808 millones de pesos, generando 42 empleos potenciales.
- ✓ Un gran logro gestionado en 2017 por la Agencia Pública de Empleo, es la inserción al mercado laboral de 6.621 personas víctimas.

En el siguiente cuadro, se puede visualizar el número de aprendices y cupos atendidos durante el 2016 y en el periodo julio 2016 – mayo 2017, pertenecientes a poblaciones Vulnerables, incluyendo la población desplazada por la Violencia y la Población Víctima.

Tabla 22. Ejecución Cupos Población Vulnerable

Tipo de población	2016		Julio 2016 - mayo 2017	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Desplazados por la violencia	759.340	1.062.388	725.372	1.000.656
Víctimas (No incluye población Desplazada)	59.725	79.959	55.372	73.963
Total población vulnerable	2.402.919	3.399.677	2.274.604	3.173.343

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

2.3.1.2 Articulación de la formación con el mercado laboral. En este tema vienen desarrollando acciones la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo. En el año 2016, el Ministerio del trabajo, suscribió Convenio con la Fundación Corona, a partir de este, se continuó avanzando en el desarrollo de distintas actividades encaminadas a lograr un consenso entre todas las entidades del orden nacional sobre el lenguaje común de términos y definiciones que competen a la identificación y anticipación de necesidades de talento humano. Para ello, se desarrollaron los siguientes puntos: Continuación de reuniones bilaterales y mesas técnicas para la concertación de términos y definiciones sobre necesidades de talento humano, donde participaron Ministerio de Educación Nacional - MEN, Ministerio del Comercio, Departamento Nacional de Planeación, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, SENA, Consejo Privado de Competitividad, Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y Programa de Transformación Productiva (PTP).

Así mismo se realizó el diseño de una metodología de articulación de la información producida de necesidades de talento humano proveniente de bases de datos, estudios y metodologías replicadas por otras entidades, también participantes de la homologación conceptual descrita anteriormente.

Realización de pilotos de incorporación territorial de prototipos (cartillas, fichas, estudios, etc.) en Cali, Medellín y Urabá con usuarios priorizados: estudiantes para orientación socio-ocupacional, instituciones de educación para diseño de currículos, empleadores para gestión de talento humano y centros de empleo para intermediación laboral.

Sé desarrolló un módulo de talento humano en la plataforma web de Filco.mintrabajo.gov.co/FILCO del Ministerio del Trabajo, que contiene información cualitativa y cuantitativa de la demanda laboral, para dos

sectores: construcción y TIC. Así mismo, se realizó la socialización del módulo desarrollado con entidades del orden nacional para recepción de comentarios y observaciones a la propuesta tecnológica presentada.

Paralelo a este proceso, el Ministerio del Trabajo viene liderando otras iniciativas que promueven, a través de la generación de información, articular la dinámica de la demanda laboral con la formación:

- ✓ Realización de estudios y levantamientos de información de prospectiva laboral cualitativa para el sector de educación inicial y logística portuaria, como parte de una de las etapas de análisis de demanda laboral que alimentan la construcción de los catálogos de cualificaciones, dentro de la estrategia del Marco Nacional de Cualificaciones que lidera el Ministerio de Educación Nacional.
- ✓ Diseño de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano, como una de las actividades que lidera el Ministerio del Trabajo dentro del Conpes 3616 de 2016 que especifica los lineamientos de la Política de Desarrollo Productivo (PDP). Este será insumo para el desarrollo de pilotos en regiones y desarrollar los planes de cierre de brechas, con uno de los enfoques en el mejoramiento de la pertinencia de la formación.

Por su parte, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo en articulación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y las empresas del sector de hidrocarburos, se elaboraron ciento nueve (109) perfiles ocupacionales adoptados a través de la Resolución No. 2616 del 7 de julio, entendidos éstos como un mecanismo para direccionar la oferta de formación y capacitación de los trabajadores y facilitador del acceso a los trabajadores de este sector.

Asimismo, con las empresas del sector de comunicaciones se definió el perfil del auxiliar de conexiones, dando respuesta a los requerimientos de competencias, habilidades y aptitudes identificadas. El perfil se utilizó en el diseño del curso de formación complementaria, como paso previo a incorporar a los trabajadores en las empresas, el proceso se realizó en alianza con la Caja de Compensación Familiar Compensar.

Por otra parte, el Ministerio del Trabajo continúa implementando la metodología de monitoreo de ocupaciones, que permitió la elaboración de diferentes estudios para: el análisis de la estructura ocupacional desde la oferta y demanda del mercado laboral colombiano; el análisis de ocupaciones y de vacantes (por experiencia, habilidades, salarios, regiones, etc.) para los sectores de la construcción, el turismo, las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, el de tecnologías de la información y la comunicación – TIC-; el informe de ocupaciones y habilidades más demandadas en las regiones de concentración para el posconflicto; y la identificación de la estructura ocupacional de los sectores de educación, transporte y agricultura.

Por último, se realizó un diagnóstico de las instituciones de formación para el trabajo en municipios priorizados en el posconflicto, se planteó un modelo de intervención para capacitar a esta población, al mismo tiempo que se caracterizará la productividad laboral y sus determinantes relacionados con la formación y los resultados de la estimación de ocupaciones en los municipios, lo cual permitirá establecer la oferta y su relación con la formación para el trabajo.

Por su parte el SENA, con el fin de lograr que la Formación Profesional Integral se articule y responda a las necesidades del mercado laboral, a través del Observatorio Laboral y Ocupacional efectúa seguimiento a la vinculación laboral de los egresados SENA, mediante el cruce de bases de datos de egresados certificados, con la planilla única PILA.

Los resultados obtenidos contribuyen a estimar la pertinencia del proceso de aprendizaje, al integrar variables como: vinculación laboral formal, dinámica ocupacional, contrato de aprendizaje, demanda social y sector estratégico.

De igual forma, la Entidad permanentemente realiza la detección de proyectos de inversión nuevos y/o en expansión, en los que puedan crearse oportunidades laborales. En el segundo semestre de 2016 se detectaron 429 proyectos, mientras que entre enero y mayo de 2017, se detectaron 350 proyectos potencialmente generadores de empleo.

2.3.1.3 La práctica laboral. El Ministerio del Trabajo para promover el empleo y el emprendimiento juvenil, promovió acciones para facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral, con el programa Estado joven “Prácticas Laborales en el Sector Público en el marco de lo estipulado en la Ley Pro joven, financiado con recursos del FOSFEC.

Dicho programa es liderado por el Ministerio del Trabajo en el marco del posconflicto y busca facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales y judicatura en el sector público, beneficiando a jóvenes entre 15 y 28 años de edad que sean estudiantes en los niveles de formación: normalista superior, técnico profesional, tecnólogo y universitarios, cuyos planes académicos contemplen como requisitos para optar a la titulación, el desarrollo una etapa práctica

Los beneficiarios de este programa, reciben un auxilio mensual durante la práctica, correspondiente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) para tiempo completo y medio (1/2) SMMLV para medio tiempo y el aseguramiento a los subsistemas de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales.

Durante el periodo de análisis, el Ministerio del Trabajo avanzó en la formulación del marco normativo para la operación del piloto del programa y se asignaron 31.476 millones para su operación inicial. El 1 de diciembre de 2016, se inició la operación del piloto en Bogotá y Arauca. Producto de lo anterior al día de hoy se cuenta con 71 jóvenes que hacen parte del programa, desarrollando sus prácticas laborales en 15 entidades públicas, entre las que se encuentran, Ministerio del Trabajo, Presidencia de la Republica, Ministerio de Cultura, Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Nacional de Planeación, Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal, Gobernación de Arauca entre otras.

Actualmente se encuentra en operación la segunda convocatoria del programa, que permitirá financiar 5.819 plazas de práctica en el territorio nacional. Para la puesta en marcha fue necesario: Modificar la Resolución 4566 de 2016, incrementando la asignación de recursos por valor de 35.427 millones, facilitando la financiación de 5.890 plazas de práctica; adoptar la nueva versión de manual operativo; y diseñar e implementar una estrategia de comunicaciones para difusión de la segunda convocatoria del programa.

Lo anterior, permite hoy a esta cartera contar con la segunda convocatoria del programa en 2017, ejecutando para ello el siguiente cronograma:

- ✓ Marzo – Abril. Preparación 2ª Convocatoria a Entidades Públicas y Estudiantes (Ajustes técnicos para la operación; capacitación a las Cajas de Compensación Familiar; difusión del programa a IES, entidades públicas, estudiantes)
- ✓ Abril-mayo. Convocatoria entidades públicas (Inscripción de entidades públicas, registro de plazas)
- ✓ Junio-julio. Convocatoria a estudiantes. (Registro de estudiantes, aplicación a plazas, remisión de estudiantes a entidades públicas, selección de estudiantes, publicación de plazas seleccionadas)
- ✓ Agosto. Inicio de operación de la 2ª cohorte de practicantes
- ✓ Diciembre. Terminación de prácticas laborales con duración de 5 meses
- ✓ 2018. Agosto. Terminación de prácticas laborales en la modalidad de judicatura.

En el SENA El contrato de aprendizaje, permite que los empresarios accedan a talento humano con pertinencia y calidad, al ser co-formadores en su proceso formativo. Así mismo, a los aprendices les brinda la oportunidad de realizar las prácticas empresariales en ambientes reales, facilitando su inserción laboral formal.

La Entidad, ha planteado como estrategia para ampliar la base de empresas reguladas, el acompañamiento oportuno y personalizado a las organizaciones, con el fin de apoyar la consecución de aprendices, de igual forma ha estimulado el incremento en el número de Contratos de aprendizaje voluntarios. Durante el 2016, 345.206 aprendices tuvieron Contrato de Aprendizaje como componente fundamental en el desarrollo de su proceso formativo. En el periodo julio 2016 – mayo 2017, 362.023 aprendices han sido beneficiados con este apoyo.

2.3.2 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 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

2.3.2.1 La formación a lo largo de la vida. Desde el 2013 el Ministerio del Trabajo viene implementando el mecanismo de Unidades Vocacionales en Empresa – UVAE -. Para el periodo del informe hasta junio del 2017, se certificaron 22.582 trabajadores. Para el mismo periodo se autorizaron dieciséis (16) UVAE de un total (57) UVAE registradas en el territorio nacional, las cuales forman en seis (6) programas de trabajo seguro en alturas y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo con el propósito de automatizar la gestión de las UVAE implementó el aplicativo de Registro Único de Empresas- RUE de la formación vocacional. A la par, en octubre de 2016 se presentó a las empresas el primer taller sobre registro de UVAES, con la participación de 60 trabajadores de 42 empresas. Continuando con el proceso de fortalecimiento de estos mecanismos en empresa, el Ministerio brinda asistencia técnica y seguimiento a la operatividad, con el fin de mejorar la calidad y la pertinencia formación de los trabajadores.

En el SENA, el programa de reentrenamiento laboral y formación a lo largo de la vida tiene como objetivo fomentar la formación complementaria o formación continua de 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 la vigencia 2016, la convocatoria buscó que las entidades sin ánimo de lucro – ESAL además de formar a sus trabajadores en aspectos inherentes al sector para mejorar la productividad, sensibilizaran a sus trabajadores en la construcción de la paz. Por ende, 12 ESAL ejecutaron al menos un programa de formación que contenía una norma de competencia laboral relacionada con temáticas de paz. En la Convocatoria efectuada en la vigencia 2016 fueron seleccionadas 13 Entidades, con representatividad en los siguientes sectores:

Tabla 23. Entidades y Sectores Atendidos - Programa Reentrenamiento Laboral 2016

Sector	Número de Entidades	Entidades
Servicios	7	Colectivo para el Desarrollo Colombiano, Cámara de Comercio de Valledupar, Fundación Prospectiva ONG, Federación Nacional de Propietarios de Almacenes de Compraventa con pacto de Retroventa (seccional Atlántico), Fenacoven-, Asociación de Seguridad para la Investigación y la Ciencia -ASIC-, Asociación Frente de Seguridad Empresarial del Atlántico - AFSEA- y Asociación del Sector Automotor y sus partes.
Industria	1	Asociación de Soldadores Metalmecánicos del Atlántico –Asometlan.
Transporte	1	Fundación para el Desarrollo del Transporte -Fundest
Salud	2	Asociación de Empresas Sociales del Estado del Nororiente Colombiano -Asehisan-, y Fundación Visión Salud
Educación	1	Universidad EAN
Hidrocarburos	1	Federación Nacional de Distribuidores Minoristas de Derivados del Petróleo -Fendipetróleo

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

Para la financiación de los 13 convenios, se invirtieron un total de \$5.557 millones, de los cuales \$3.698 millones fueron aportados por el SENA. Se capacitaron 6.726 trabajadores de 76 municipios del país mediante el desarrollo de 35 programas de formación. Entre los municipios beneficiados, 14 hacen parte de la Política Nacional de Consolidación y Reconstrucción Territorial (Artículo 2.3.2.4 Decreto 1084 de 2015).

2.3.2.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores. En el marco de la estrategia nacional de gestión del recurso humano y como contribución a la construcción del marco nacional de cualificaciones, el Ministerio del Trabajo continúa generando mecanismos y condiciones para garantizar la pertinencia formativa laboral. Para esto ha formulado lineamientos de política tendientes a definir el diccionario, los perfiles y las características de las ocupaciones, así como los niveles y estructura de la formación profesional que imparte el SENA.

En el SENA, la Certificación de Competencias Laborales es el 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 2016, se realizaron 213.852 evaluaciones en competencias laborales a 160.490 personas, se expidieron 199.549 certificaciones en competencias laborales en diferentes sectores como: gestión administrativa, vigilancia y seguridad privada, seguridad y salud en el trabajo, procesamiento de alimentos, transporte, educación y salud.

A mayo de 2017 se han realizado 59.237 evaluaciones en competencias laborales a 47.590 personas y se han expedido 50.370 certificaciones en competencias laborales a 41.185 personas.

2.3.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral.

El SENA trabaja para fortalecer la concertación con el sector productivo con el objetivo de estructurar servicios pertinentes de manera que se dinamice la movilidad laboral y el incremento de la probabilidad que un trabajador, si lo requiere, obtenga un cambio ocupacional ya sea en la empresa en la que labora o como producto de un cambio de empleo, gracias a los diferentes servicios relacionados con la formación para el trabajo.

2.3.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano. Con la finalidad de insertarles con plena igualdad de oportunidades en el mercado laboral, el Ministerio del Trabajo en articulación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE concertó y expidió la Resolución 1525 de 2017 “por medio de la cual se implementa la certificación de ocupaciones por competencias laborales”, definiendo los criterios para el reconocimiento de saberes en ocupaciones mediante procesos de formación flexibles y rápidos, con el fin de desarrollar y/o complementar las capacidades de las personas en el desempeño de funciones relacionadas con ocupaciones de la base de la pirámide ocupacional.

En igual sentido, el Ministerio continúa avanzando en la caracterización sectorial a partir de las vacantes, es así como realizó una estimación de las necesidades de formación y la caracterización en los sectores: agrícola, transportes y educación específicamente en preescolar.

Por otra parte, para avanzar en el desarrollo de mecanismos que sirvan como base para priorizar iniciativas que faciliten la identificación y definición de lineamientos de formación y capacitación para el trabajo en ocupaciones demandadas por el mercado laboral, se avanzó con el Ministerio de Educación Nacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en la elaboración de una propuesta técnica para articular la formación para el trabajo con otros niveles educativos, contenida en la estructura propuesta para el Sistema Nacional de Educación Terciaria – SNET.

Finalmente, se desarrolló el "Seminario Internacional Transiciones laborales de la ruralidad hacia la paz" para conocer, compartir y analizar tres (3) experiencias internacionales relacionadas con empleo y formación para el trabajo en el sector rural en el marco del post-acuerdo.

2.3.3.2 La formación y capacitación en el contexto de la economía global. Para ajustar las habilidades y competencias de los trabajadores colombianos a las demandadas por los mercados, el Ministerio del Trabajo viene utilizando estándares internacionales para identificar brechas, en especial con Estados Unidos y Europa.

Para esto y como parte del monitoreo de ocupaciones, se cuenta con información del Departamento de Trabajo/Administración de Empleo y Formación de Estados Unidos O*Net y de las competencias de la Clasificación Europea ESCO, donde se registran las habilidades y competencias de los respectivos mercados, facilitando la realización de la comparación con el mercado nacional, especialmente de las regiones o países donde prefieren migrar los trabajadores nacionales.

2.4 Gestión en Política migratoria laboral

Con el objetivo de conectar los factores que permiten la movilidad laboral de las personas, el Ministerio del Trabajo a través de 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.

En este contexto, se reafirma el propósito de desarrollar un trabajo conjunto por medio de la socialización y promoción de la temática migratoria laboral en la agenda de las instituciones estatales, actores Internacionales, nacionales, departamentales y municipales, que permitan generar una articulación formal y estratégica para la concertación y desarrollo de programas y acciones dirigidas a la población migrante, donde se busque una movilidad ordenada, de forma regular de trabajadores migrantes y se garanticen sus derechos socio-laborales como los de sus familias.

2.4.1 A nivel nacional.

Con el reto de dar continuidad al fortalecimiento de herramientas de información para la 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: **a)** 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, generando dos boletines informativos de colombianos en Estados Unidos y en Ecuador respectivamente; **b)** 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 caracterización de tipo laboral así como de sus condiciones de trabajo, para el cumplimiento de las normas laborales en nuestro país. Esta actualización de registros recibidos de Migración Colombia incluyó 1.500 para el periodo en mención y 6.000 registros de trabajadores extranjeros en el país acumulados.

Con el ánimo de asistir técnicamente y fomentar el diálogo social tripartito en materia migratoria laboral, para el segundo semestre del 2016 se realizaron cuatro “Talleres Regionales de Diálogo social Tripartito de las Migraciones Laborales” en las ciudades de Ipiales, Pasto, Pereira y Barranquilla para socialización y capacitación a los actores competentes; y se participó en sesiones de trabajo programadas con los actores migratorios regionales (Gobernación y Alcaldía, Migración Colombia, Cajas de Compensación Familiar, SENA).

Como estrategia de sensibilización, orientación y prevención frente a la trata de personas, se difundió e implementó la campaña “Por un trabajo sin engaños” encaminada hacia la identificación y verificación de ofertas laborales fraudulentas como principal forma de captación. Esta campaña se implementó en la ciudad de Bogotá impactando a 217 potenciales víctimas que acudieron a orientación por parte del Ministerio.

Como parte del Plan de Acción del Programa de Acción Global para prevenir y combatir la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes GLOACT, el Gobierno de Colombia, priorizó la necesidad de promover el intercambio de buenas prácticas para la identificación de casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso, con el objetivo de fortalecer la labor preventiva de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social a nivel central y territorial. En ese sentido, se desarrolló el “Encuentro Nacional de Buenas Prácticas para la Identificación de Casos de Trata de Personas con Fines de Trabajo Forzoso”, durante los días 6 y 7 de junio de 2017 en la ciudad de Bogotá, donde se reunieron 18 inspectores del trabajo y seguridad social provenientes de distintas Direcciones Territoriales, con quienes se sentaron las bases para la construcción del “Protocolo de identificación de Casos de Trata de personas con fines de Trabajo Forzoso” y la conformación de la “Red de Inspectores del Trabajo y Seguridad Social contra la Trata de personas”. Actividades que continuarían su desarrollo, durante el segundo semestre, bajo el marco del Programa de Acción Global para prevenir y combatir la trata de personas, GLOACT.

Mediante convenio tripartito entre el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Organización Internacional para los Migrantes, se construyó la ruta de orientación general dirigida a población en situación de retorno acorde con la oferta del Servicio Público de Empleo, en este marco se realizaron talleres de capacitación para los actores relacionados con esta temática y talleres de orientación laboral a población retornada en las ciudades de Cali, Bucaramanga, Barranquilla, Medellín y Bogotá.

Así mismo, se participa activamente en la Comisión Intersectorial de Retorno, que para Junio de 2017 ha aprobado 6.431 solicitudes de acceso al Registro Único de Retornados (RUR), de las cuales 2.357 están relacionadas con motivos de retorno laboral, representando cerca del 37% del total de las solicitudes aprobadas.

2.4.2 A nivel internacional

Con el fin de informar a los potenciales migrantes colombianos se construyeron cartillas de preguntas frecuentes sobre derechos y deberes para trabajadores colombianos en el exterior de algunos países con experiencia migratoria: Estados Unidos, Chile y Perú, atendiendo los compromisos de la Alianza del Pacífico y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE.

De otro lado, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, realiza informes semestrales de seguimiento a los compromisos en materia de migración laboral internacional, adquiridos por Colombia en el marco de las recomendaciones de la OCDE y los compromisos de Alianza del Pacífico.

Finalmente, en coordinación con la Oficina de Cooperación Internacional, se logró la creación del Grupo de Trabajo Laboral y se participó en la construcción del informe final sobre Migración Laboral y Seguridad Social en la Alianza del Pacífico para Colombia.

2.5 Equidad laboral

2.5.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV.

De acuerdo a competencias enmarcadas en la Ley 1448 de 2011 y en el Decreto 4800 de 2011, el Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado, el cual tiene por objeto promover la restitución de las capacidades para el empleo y autoempleo de las víctimas del conflicto armado, mediante programas de formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el apoyo al emprendimiento o empresarismo, fomentando así su auto sostenimiento.

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

El proceso de trabajo y la experiencia del grupo permite establecer con los aliados la importancia de identificar los contextos, como parte integral de la comprensión de la situación de las víctimas, la resignificación del sufrimiento individual y comunitario y el impacto vivido en los territorios, y de esa manera articular los esfuerzos institucionales en la comprensión de la dimensión del acompañamiento a las víctimas que permite identificar caminos conjuntos en la restitución de derechos de una manera articulada teniendo en cuenta las voces de las víctimas.

Desde el año 2013, el Ministerio del Trabajo ha implementado programas de formación y orientación para el trabajo y acompañamiento al emprendimiento, con duración superior a 6 meses, dirigidos a las víctimas del conflicto armado que se encuentren en fase de reparación o transición, promoviendo su posterior vinculación con el sector privado y productivo a través de alianzas público-privadas. A continuación, se presenta la atención de cada uno de los programas que desarrolló el Grupo de Interno de Trabajo para la Reparación Integral a Víctimas del Conflicto Armado, del Ministerio de Trabajo, durante el periodo 1 julio de 2016 a 31 de mayo de 2017:

2.5.1.1 Atención en programas de formación y orientación para el trabajo en zonas urbanas. En la vigencia 2016 – 2017, para estos dos programas se contó con recursos por un total de \$ 26.216 millones distribuidos de la siguiente forma:

- ✓ Proyecto 2016. Implementación de estrategias de formación para el trabajo y empleabilidad a víctimas del conflicto armado \$ 12.900 millones
- ✓ Proyecto 2017. Implementación de estrategias de formación para el trabajo y empleabilidad a víctimas del conflicto armado \$13.316 millones

2.5.1.1.1 TransFórmate. Es un programa de formación para el trabajo dirigido a jóvenes víctimas del conflicto armado (entre los 16 y 28 años) que se encuentren en etapa de reparación que busca fortalecer las capacidades de esta población a través de programas de formación técnico laboral para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso.

El programa otorga a los beneficiarios el subsidio del 100% de la matrícula del programa técnico de su preferencia y un módulo inicial, más un apoyo económico de sostenimiento trimestral durante el proceso de formación. La duración máxima de los programas de formación es de 2 años y se oferta en 11 departamentos (Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Córdoba, Huila, Magdalena, Meta, Norte de Santander, Santander, Sucre

y Valle del Cauca), a través de 42 Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, certificadas en calidad. Transfórmate ha beneficiado a 4.625 jóvenes víctimas, 1.952 de la primera convocatoria y 2.673 de la segunda convocatoria. Desde la vigencia 2016 a la fecha, se han graduado 1.242 beneficiarios de los cuales 1.768 continúan sus procesos de formación técnico laboral y/o validación de bachillerato.

Para el cuarto trimestre de 2016, se incorporó al proceso de formación del programa cursos de orientación vocacional que permitirán beneficiar a 600 jóvenes víctimas en etapa de reparación con encargo fiduciario, esta iniciativa busca fortalecer las habilidades y competencias de estos jóvenes, para generar una inversión positiva de los recursos. En el 2017 se está trabajando en la implementación de los cursos de orientación vocacional y realizando los estudios técnicos para ampliar la cobertura del programa en formación técnico laboral, en territorios posconflicto.

2.5.1.1.2 Educándonos para la Paz. Para el desarrollo de este programa, se suscribió el convenio 437/2016 entre el Ministerio de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), que cuenta con vigencia futura y continua en 2017 para la estructuración y ejecución de programas de formación para el trabajo y vinculación laboral formal dirigidos a 3.025 víctimas del conflicto armado.

La formación será en competencias transversales y básicas, y específicas en 16 ciudades de Colombia. Se diseñaron cronogramas de trabajo, un documento con programas de formación, contenidos académicos y metodologías. Durante la vigencia fiscal 2016 se definió con Programa de Transformación Productiva PTP las áreas de formación. Se entregó cronogramas de trabajo, contenidos académicos, metodologías. Por ser programa de largo plazo, se desarrolla con aprobación de vigencias futuras en 2 años.

En diciembre de 2016, se adelantó la entrega de la base de datos de potenciales participantes que el Grupo de Gestión de la Oferta de la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas puso a disposición del Ministerio del Trabajo, a través del Grupo de Interno de Trabajo para la Reparación Integral a Víctimas del Conflicto Armado como insumo para el proceso de selección. Esta base contiene cuatro veces más el número de beneficiarios que se tiene definido en el programa (3.025 personas víctimas), esto debido a que es necesario contar con un universo mayor de potenciales participantes, dado que, pueden presentarse casos en los que haya personas que manifiesten su falta de interés en los programas ofrecidos, que actualmente participen en otro programa o que sus lugares de residencia ya no sean los mismos y estos no coincidan con las ciudades donde tendrá presencia el programa, debido a que las personas no suelen actualizar sus datos tan pronto se presenta una novedad.

En consecuencia, una vez entregada la base de datos por parte del GITRIV a los Aliados (OIT - OEI), realizaron la depuración de la información, con el propósito de identificar registros que no permitían un contacto efectivo de las víctimas. Al finalizar el ejercicio, se identificaron 8.500 registros que cumplen con la información básica para realizar un contacto. Adicionalmente, se encontró que aproximadamente 300 del total de registros no relaciona el último año cursado o su nivel de escolaridad, lo cual puede extender un poco el proceso de selección.

Un logro importante del programa es que dentro de las estrategias de articulación, para garantizar los derechos de las víctimas del conflicto armado interno, Bancoldex y el Ministerio de Trabajo han realizado

juntos, a través de su Programa de Transformación Productiva –PTP, un ejercicio de identificación de los sectores que liderarán y consolidarán el fortalecimiento, sofisticación, diversificación e innovación del aparato productivo colombiano para establecer una priorización territorial de intervención en distintas regiones.

Coherente con lo anterior, el programa de “Educándonos para la Paz” toma como base el direccionamiento estratégico del PTP en el marco de su estrategia de focalización territorial, de manera que las víctimas logren su inserción laboral exitosa en mercados de trabajo altamente competidos, como aquellos generados por los sectores de talla mundial que impulsa el PTP.

En este sentido, los sectores económicos definidos por el PTP y el Ministerio del Trabajo para la ejecución de este proyecto durante las vigencias 2016 y 2017 son: Software & IT, BPO¹⁰, calzado, soldadura y hotelería y turismo. Estos sectores contribuyen de forma definitiva el crecimiento económico sostenible del país, a la generación de empleo, y a insertar al país en la economía global de forma competitiva. Según el plan de negocios que desarrolló el PTP para estos sectores, la brecha más importante y con más impacto en la que se debe trabajar es en el desarrollo de un talento humano altamente calificado y competitivo, que vaya alineado con sus estrategias. Por esta razón, los requerimientos y necesidades de estos sectores son la herramienta fundamental para la definición de los programas de formación a ofrecer a la población objeto del programa.

Por otro lado, durante este año, 2017, junto con las organizaciones aliadas OIT, OEI y el PTP se está construyendo una agenda de trabajo para abordar con los empresarios el tema de Vinculación para la práctica laboral de los participantes. A corte de 31 de mayo 2017, 3.141 víctimas inscritas y en proceso de capacitación en las áreas de Software, Soldadura, Calzado, BPO y Hotelería y Turismo, validados en las bases de datos del RUV. Se inscribieron un 10% más de participantes por la posible deserción.

Tabla 24. Atención de Víctimas por Departamento y Municipio en el Componente de Formación para el Trabajo de TransFórmate y Educándonos para la Paz 2016- 2017.

Departamento	Municipio	¡TransFórmate! III	Educándonos para la paz	
			Meta participantes Dic 2017	Inscritos 31/05/17
Antioquia	Abejorral	197		
	Envigado	7		
	Medellín	202	400	431
	Rionegro	5		
	Total	411	400	434
Atlántico	Barranquilla	231	314	346
	Soledad	10		
	Total	241	314	346
Bogotá, D.C	Bogotá, D.C	11	383	336
	Total	11	383	336
Bolívar	Cartagena		114	126
	Total		114	126
Caldas	Manizales		50	48
	Total		50	48
Cauca	Popayán		50	55
	Total		50	55

¹⁰ Subcontratación de procesos de negocios – Business Process Outsourcing por sus sigla en inglés

Departamento	Municipio	¡TransFórmate! III	Educándonos para la paz	
			Meta participantes Dic 2017	Inscritos 31/05/17
Córdoba	Montería	242	150	165
	Total	242	150	165
Huila	Neiva	137		
	Total	137		
Magdalena	Santa Marta	114	114	126
	Total	114	114	126
Meta	Villavicencio	96	50	29
	Total	96	50	29
Nariño	Pasto		50	55
	Total		50	55
Norte de Santander	Cúcuta	287	50	54
	Total	287	50	54
Quindío	Armenia		70	31
	Total		70	31
Risaralda	Pereira		250	249
	Total		250	249
Santander	Barrancabermeja	56	120	134
	Bucaramanga	153	240	211
	Total	209	360	345
Sucre	Sincelejo	238		
	Total	238		
Valle Del Cauca	Buenaventura	81		
	Cali	209	620	626
	Guadalajara	12		
	Palmira	3		
	Tuluá	14		
Total		319	620	626
Total por programa		2.305	3.025	3.022

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado. Ministerio del Trabajo

2.5.1.1.3 Orientación vocacional. A finales del 2016, con el fin de contribuir a la reparación de los jóvenes víctimas se adicionó al convenio 441 de 2013 la suma de 500 millones de pesos. Esto con el objetivo de destinar recursos para “Financiar cursos de orientación vocacional en educación superior, habilidades técnicas o laborales, entre otras, ofrecidos por instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano con certificación de calidad, para los jóvenes víctimas del conflicto armado en el país que cuenten con recursos en encargo fiduciario constituido por la UARIV como medida de indemnización, que les permita contar con herramientas para considerar sus opciones en el campo ocupacional, técnico y profesional”.

Para diciembre de 2017, se tiene una meta de 1.200, de los cuales 600 jóvenes víctimas en etapa de reparación con encargos fiduciarios focalizados en Zonas Veredales Transitorias de Normalización ZVTN en Antioquia (Carepa, Turbo, Urrao) y Córdoba (Monte Líbano) para operar con Instituciones de Formación para el Trabajo pertenecientes al Banco de Oferentes del Convenio 441 de 2013 y con los otros 600 jóvenes se operará a través de Cajas de Compensación Familiar en los departamentos de Cesar (Agustín Codazzi, La Paz), Caquetá (Montañita, Cartagena del Chaira, y San Vicente), Cauca (Buenos Aires, Caldono, Corinto y Toribio) y Nariño (El Rosario, Leiva, Policarpa y Tumaco). En este momento el Ministerio está en proceso de contacto de cada uno de los posibles focalizados.

Durante el primer cuatrimestre del año, se ha adelantado la propuesta técnica y está en análisis el posible aliado, para su ejecución se han adelantado acercamientos con cajas de compensación familiar, teniendo en cuenta su capacidad instalada en todo el país y su experiencia en programas de este tipo.

Tabla 25. Atención de Víctimas por Departamento y Municipio en Orientación Vocacional.

Departamento	Municipios priorizados para el post-acuerdo I semestre de 2017	Municipios priorizados para el post-acuerdo II semestre de 2017
Antioquia	512	
Córdoba	181	
Caquetá		50
Cauca		50
Cesar		200
Nariño		300
Total	693	600

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado. Ministerio del Trabajo

2.5.1.2 Atención en programas de acompañamiento al emprendimiento en zonas rurales.

2.5.1.2.1 Somos Rurales. En septiembre de 2016, se firmó con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD el Convenio 332. El cual cuenta con vigencia futura para 2017 y tiene como fin dar inicio a la tercera fase del programa de Desarrollo Económico Incluyente Rural (DEI – Rural) para familias víctimas del conflicto armado. Esta tercera fase (2016-2017) consiste en fortalecer los negocios inclusivos de las familias vinculadas en las Fase 1 (2014) y Fase 2 (2015), y atender 1.050 familias víctimas nuevas, para así tener un total de 2.830 familias participantes de la Ruta de Empleabilidad y Emprendimiento para Familias Rurales Víctimas del Conflicto Armado.

El principal objetivo de la Ruta de Empleabilidad y Emprendimiento para Familias Rurales Víctimas del Conflicto Armado “Somos Rurales” es potenciar las capacidades productivas, el acceso a activos y la reconstrucción del capital social de las familias rurales víctimas del conflicto, para que logren un tránsito hacia una adecuada inclusión productiva.

En los tres años de implementación del programa, 2.287 familias víctimas del conflicto armado han mejorado sus ingresos y productividad, a través del fortalecimiento y diversificación de sus actividades productivas, el fortalecimiento socioempresarial y alianzas comerciales. En especial, se ha mejorado la productividad de las actividades agropecuarias y los ingresos de familias con mujeres cabeza de hogar, a través del desarrollo y consolidación de los negocios inclusivos (72%H y 28%M entre los titulares de cada familia en el proyecto). En el programa han participado 9.130 personas (47% mujeres y 53% hombres), las cuales están siendo reparadas y aportando al desarrollo rural de territorios altamente afectados por el conflicto.

En el mismo periodo, se han generado 3.257 empleos rurales para víctimas del conflicto, principalmente como acompañantes técnicos y gestores sociales de los negocios inclusivos del programa y se ha formado a 296 jóvenes rurales, los cuales han sido contratados como técnicos y gestores locales del desarrollo económico rural.

En la vigencia 2016 se inició la primera fase con 507 familias nuevas, y se plantearon las actividades necesarias en los procesos de consolidación de las 1,280 familias de tercera fase (2014) y 500 de segunda fase (2015), de acuerdo con el negocio inclusivo y la etapa en que se encuentran. En la actualidad, el proyecto cuenta con 25 alianzas comerciales en las cuales participan 1.857 familias. Frente a las 507 familias nuevas teniendo en cuenta que en la vigencia 2016 se inició la implementación de los negocios inclusivos, la consolidación de las alianzas se encuentra en proceso.

La implementación de la Ruta de Empleabilidad y Emprendimiento para Familias Rurales Víctimas del Conflicto Armado “Somos Rurales”, ha generado un fortalecimiento organizativo en las veredas y municipios en donde se implementa el proyecto, permitiendo así la consolidación de alianzas público-comunitarias que potencien las capacidades de las organizaciones de base. En 2016 se han establecido 20 alianzas público-comunitarias, entendidas como alianzas promovidas y/o apoyadas por el proyecto que se han generado entre instituciones y entidades públicas y organización y comunidades de base. Muestra de ello es el caso de Montes de María en el cual las organizaciones comunitarias territoriales son las ejecutoras de los recursos en el marco del proyecto y las encargadas de coordinar la implementación del programa con 225 familias.

Adicional a las 1.480 familias de Fase I y II y a las 507 familias de Fase III, el proyecto se está ejecutando también en el departamento de Nariño en el cual participan 300 familias en los municipios de: Mallama, Linares, Samaniego y Santa Cruz de Guachavés.

Para el año 2017, unas 543 familias víctimas del conflicto armado serán vinculadas al Programa de Somos Rurales. Dentro de los municipios ya focalizados se encuentra: Granada y Dabeiba (Antioquia); La Paz (Cesar), y en el departamento del Cauca los municipios de Buenos Aires, Caldono, Santander de Quilichao y Suarez. Durante 2017, se desarrollará una fase de consolidación de las familias de fase II y III, el proceso de cierre con las familias de fase I, así como la implementación del proyecto con las 543 familias nuevas.

Se está desarrollando un piloto de inclusión productiva de víctimas con discapacidad en Granada, el cual ha incluido 89 víctimas con discapacidad en procesos productivos rurales.

Tabla 26. Atención en Programas de Acompañamiento al Emprendimiento en Zonas Rurales 2016-2017.

Departamento	2014-2016 Somos Rurales (No. Familias Víctimas)	I FASE 2017 Somos Rurales (No. Familias Víctimas)
Antioquia	345	189
Arauca	250	
Bolívar	225	
Cauca	150	En proceso de selección
Cesar	390	55
Magdalena	450	
Sucre	177	
Nariño	300	
Total	2.287	543

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado. Ministerio del Trabajo

2.5.1.2.2 Proyectos productivos para víctimas retornadas y reubicadas. Durante 2017, se adelantó, a comienzo del año, un convenio de asociación con la Corporación Nuevo Arco Iris – CNAI, para el desarrollo de un proyecto de fortalecimiento al emprendimiento de 63 unidades productivas familiares en proceso de retornos o reubicaciones en las regiones sur, llanos orientales, y centro oriente y Distrito Capital. Estas unidades productivas familiares fueron priorizadas a partir de la base de datos entregada por la Oficina de Retornos y Reubicaciones de la UARIV.

Este proyecto pretende apoyar las iniciativas de emprendimiento de 63 familias víctimas del conflicto armado, buscando consolidar iniciativas de generación de ingresos que permitan mejorar su nivel de vida y fortalecer su proceso de reparación integral. Ese apoyo a la iniciativa se centra en el fortalecimiento de unidades productivas ya establecidas desde distintos componentes: desarrollo de instrumentos de caracterización y análisis del estado de las unidades productivas y sus entornos productivos y comercializadores; implementación de planes de fortalecimiento a unidades productivas que incluya mejoramiento productivo, formación para el emprendimiento, alianzas de comercialización, acceso a activos productivos y acompañamiento socio-empresarial y psicosocial; implementación de estrategias de sostenibilidad de las unidades productivas; desarrollo de estrategias de implementación del enfoque diferencial y de género desde una perspectiva transformadora y, desarrollo de estrategias de sistematización de metodologías, herramientas, instrumentos, procesos y experiencias desarrolladas en el marco de la implementación del proyecto, que tendrá una duración de 7 meses.

Tabla 27. Atención en Programas de Acompañamiento al Emprendimiento a Proyectos Productivos para Víctimas Retornadas y Reubicadas en Zonas Rurales-Urbanas 2017.

Región	Departamento	Municipio	N° Unidades Productivas
Sur	Putumayo	Colón	5
	Caquetá	Florencia	2
	Nariño	Pasto	2
Llanos Orientales	Guainía	Inírida	8
	Vichada	Puerto Carreño	7
	Santander	Rionegro	14
Centro Orienta y Distrito Capital	Tolima	Ibagué	3
	Bogotá	Bogotá	22
Total	8	8	63

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado. Ministerio del Trabajo

2.5.1.3 Atención en programa de acompañamiento al emprendimiento en zona urbana.

Escalando sueños. El Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado del Ministerio del Trabajo desde un enfoque transformador desarrolla, en el marco de los Programas de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado- PRIEV, 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 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 Ministerio, decidió dar continuidad al proyecto Escalando Sueños para el año 2016, con el objetivo de 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, armado, vinculada al sector económico de los textiles y las confecciones. En ese sentido se adelantó el convenio 394 de 2016 con el Centro de Innovación para la Industria de la Moda CIIM. El proyecto denominado Escalando Sueños Fase Dos comprendió: Un proceso de mejora de las capacidades productivas e iniciativas de negocios, el mejoramiento de los procesos de comercialización, el acompañamiento psicosocial, y la comprensión efectiva e integral del estado sobre la reparación a víctimas del conflicto armado, en contextos urbanos. Dentro de las actividades realizadas se encuentra un diplomado para el fortalecimiento productivo y diseño de producto, dictado por el CIIM; 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; certificación de los talleres de producción y un acompañamiento psicosocial que fortalece las habilidades blandas.

El objetivo general del convenio fue “Promover la inclusión económica y social de las unidades productivas vinculadas al sector de las confecciones, que están conformadas por víctimas del conflicto armado y víctimas con discapacidad” y se establecieron como Objetivos específicos: Acompañar la transformación productiva de las unidades productivas vinculadas al sector de las confecciones; y promover la consolidación de las unidades productivas vinculadas al sector de las confecciones.

Tabla 28. Atención en Programa de Acompañamiento al Emprendimiento en Zona Urbana 2016

Departamento	2015-2016 Escalando Sueños (No. Unidades productivas)
Medellín	27
Soledad	197
Bogotá	107
Ibagué	160
Cali	41
Total	532

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado. Ministerio del Trabajo

Finalizando 2016, se terminaron de atender 197 unidades productivas en Bogotá y 110 en Tolima.

Tabla 29. Presupuesto Proyectos de Inversión Componente de Emprendimiento Urbano y Ural 2016- 2017

Componente	Nombre Proyecto de inversión	Valor	Fuente
Emprendimiento 2016	Apoyo a las iniciativas de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado	\$2.309 millones	Nación
Emprendimiento 2016	Empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado nacional	\$10.690 millones	Nación
Emprendimiento 2017	Apoyo a las iniciativas de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado	\$13.252 millones	Nación

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado. Ministerio del Trabajo

2.5.1.4 Atención en programa de acompañamiento al emprendimiento en zona urbana y rural en el componente de reparación colectiva.

2.5.1.4.1 Sumando Paz. Dentro de la estrategia de apoyo al emprendimiento para zonas urbanas y rurales, también 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, que dentro de su plan de reparación colectiva han establecido temas relacionados con empleabilidad.

Denominada Sumando Paz, su objetivo es restituir las capacidades laborales y 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 continuó con el acompañamiento a veinticuatro (24) sujetos de reparación colectiva priorizados desde 2015.

Dentro de los sujetos de reparación colectiva atendidos en 2015- 2016 se focalizaron dos casos de especial atención: Narrar para Vivir y ANMUCIC Zulía, que son dos sujetos conformados por mujeres víctimas de los departamentos de Bolívar, Sucre y Norte de Santander.

Tabla 30. Sujetos que Participan en el Componente de Emprendimiento Colectivo 2015-2016

Caso	Departamento	Municipio
Comunidad de la inspección de alto de cañas del municipio de Yacopí	Cundinamarca	Yacopí
El Dorado	Meta	El Dorado
El Palmar	Nariño	Leiva
El Tigre	Putumayo	Valle de Guamuez
El Placer	Putumayo	Valle de Guamuez
San Joaquín	Cauca	El Tambo
La Habana	Valle del Cauca	Guadalajara de Buga
El Arenillo	Valle del Cauca	Palmira
Corregimiento de la Sonora, El Tambor y Veredas Betulia y Maracaibo	Valle del Cauca	Trujillo
Narrar para vivir	Bolívar y Sucre	Bolívar: El Carmen de Bolívar, Zambrano, El Guamo, Maria la Baja, Córdoba Tetón, San Jacinto, San Juan Nepomuceno. Sucre: Morroa, Los Palmitos, San Antonio de Palmito, Chalan, Ovejas, San Onofre, Coloso, Tolviejo
El Salado	Bolívar	Carmen de Bolívar
Palmas	Bolívar	San Jacinto
La Libertad	Sucre	San Onofre
Chinulito	Sucre	Colosó
ANMUCIC El Zulía	Norte de Santander	El Zulía
Juan Frío	Norte de Santander	Villa del Rosario
Vereda Guaduas	Chocó	El Carmen de Atrato
Cabecera Municipal San Jose del Palmar	Chocó	El Palmar
Comunidad de La Balsita	Antioquia	Dadeiba
Puerto Lopez	Antioquia	El Bagre

Caso	Departamento	Municipio
Comunidad de la Encarnación, La Clara y El Maravillo	Antioquia	Urrao
Comunidad del corregimiento de Pueblo Bello	Antioquia	Turbo
Comunidad del Municipio de Pueblo Rico	Risaralda	Pueblo Rico
ANUC	Territorio Nacional	Territorio Nacional (Por definir zonas específicas de intervención)

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado. Ministerio del Trabajo

Con el fin de mejorar las intervenciones, durante los últimos meses de 2016 y primeros de 2017 se revisaron y actualizaron los tiempos y costos de cada uno de los sujetos con fin de tener un ejercicio más acorde con las necesidades de las comunidades. Esto generó un retraso de ejecución en el programa, ya que al revisar cada uno de los proyectos se generaron nuevos compromisos y se transformaron otros. Por ejemplo, en la mayoría de los sujetos (los cuales no tenían un predio donde desarrollar las unidades productivas) se buscó apoyo en las alcaldías territoriales para la asignación de comodatos y esto tomó entre 3 y 4 meses. En otros sujetos, se debió replantear el plan de negocios, porque al implementarlo no cumplía con las especificaciones territoriales y poblacionales. Como se indicó, esto generó retrasos, pero era necesario para desarrollar una medida más integral y acorde a las necesidades de las víctimas.

Por otro lado, 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, 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.

Durante el primer trimestre de 2016 se inició el estudio sobre el diagnóstico del daño al movimiento sindical, adicionalmente se realizaron 2 mesas interinstitucionales lideradas por la UARIV con la participación de DNP, DPS, Min Interior para el alistamiento de la instalación de la Mesa Sindical en el marco del Decreto 624 de 2016. Por último, se asistió a un Comité de Impulso integrado por centrales sindicales. Respecto a la focalización de los emprendimientos colectivos para 2017- 2018, el Ministerio de Trabajo y la Unidad para las Víctimas están realizando un ejercicio de focalización de nuevos sujetos de reparación colectiva, donde predominan los étnicos y aquellos que estén en proceso de implementación, es decir que ya tengan un plan de reparación formulado y predio donde desarrollar el proyecto.

Tabla 31. Posibles Sujetos de Intervención en el Componente de Emprendimiento Colectivo 2017-2018*

Sujeto de Reparación Colectiva	Departamento	Municipio
Zona Urbana del municipio de Argelia	Antioquia	Argelia
Cabecera Municipal de Cocorná	Antioquia	Cocorná
Centro Poblado Buenos Aires, Veredas La Estrella, Villa Nueva, La Merced, El Porvenir, Manizales, San Francisco, El Socorro, Sopearán, La Aurora, San Antonio, Los Planes Y San Miguel	Antioquia	Buenos Aires
Corregimiento De Puerto Venus Y Las Veredas De: El Zafiro, La Hermosa, La	Antioquia	

Sujeto de Reparación Colectiva	Departamento	Municipio
Iguana, Aguacatal, El Piñal, Guadalito, El Bosque, Montecristo, Pedregal, Venecia, Quebrada Negra		
Afromupaz	Bogotá	Bogotá
Anmucic Capitulo Bogotá	Bogotá	Bogotá
Zipacoa	Bolívar	Villanueva
Chámeza	Casanare	Chámeza
Recetor	Casanare	Recetor
Pailitas	Cesar	Pailitas
Concejo Comunitario de Guacoche	Cesar	Valledupar
La Comunidad de la vereda Hinche alto y bajo del Municipio de la Palma	Cundinamarca	La Palma
Vereda Cerro Azul	Magdalena	
Vereda Canaán (Chibolo)	Magdalena	Chibolo
La Cruz	Nariño	La Cruz
Corregimiento de la Gabarra	Norte de Santander	Cúcuta
La comunidad de Tibú Casco Urbano	Norte de Santander	Tibú
La comunidad del sector de Antonia Santos Cúcuta.	Norte de Santander	Cúcuta
Proyecto Pueblo Nasa	Cauca	San Francisco
Cabildo Kitek Kiwe	Cauca	Timbío
La Rejoia	Cauca	Popayán
Asociación de Trabajadores Campesino de Carare (ATCC)	Santander	Landázuri
Asociación de Trabajadores Campesino de Carare (ATCC)	Santander	Barrancabermeja

*Sujeto a cambios, ya que el Ministerio de Trabajo y la Unidad para las Víctimas están trabajando en la focalización
Fuente. Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado. Ministerio del Trabajo

Por otro lado, dentro de los sujetos de reparación colectiva que serán atendidos en 2017- 2018 se focalizaron cinco casos de especial atención, por un lado, la Organización Femenina Popular, Afromupaz y Anmucic (capítulo Bogotá), que son tres sujetos conformados por alrededor de 900 mujeres víctimas de los departamentos de Cundinamarca y Santander. Y por el otro, se focalizaron tres sujetos étnicos; Cabildo Kitek Kiwe, Proyecto Pueblo Nasa y Consejo Comunitario de Guachoque.

Así mismo, para focalizar estos nuevos sujetos se está teniendo en cuenta los retos, logros y avances detectados en los 24 sujetos intervenidos entre 2015-2016.

Tabla 32. Presupuesto Proyectos de Inversión Componente de Reparación Colectiva 2016- 2017

Componente	Nombre Proyecto de inversión	Valor	Fuente
Reparación Colectiva 2016	Desarrollo de la ruta de empleo y autoempleo a sujetos de reparación colectiva a nivel nacional	\$6.000.000.000	Nación
Reparación Colectiva 2017	Desarrollo de la ruta de empleo y autoempleo a sujetos de reparación colectiva a nivel nacional	\$7.752.000.000	Nación

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado. Ministerio del Trabajo

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

Para la implementación del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres se definió el plan de acción con 4 ejes así: estrategia de territorialización, de transversalización, autonomía económica, y el sello de compromiso social, en los cuales se lograron los siguientes avances:

Estrategia de territorialización. Ibagué, Cali, Neiva, Medellín, Pasto. Sensibilización sobre acoso laboral a funcionarios de las Direcciones territoriales, Inspección Vigilancia y Control y Entidades territoriales y comunidad. Además se realizó implementación de la ruta de atención integral del Decreto 2733 de 2012 en Ibagué, Neiva, Nariño y Cali.

Estrategia de transversalización. Con Inspección Vigilancia y Control se acompañó la construcción de la guía de trabajo sexual y de registro para la atención de violencias de género en el lugar de trabajo.

Autonomía económica. Formalización con enfoque de género en sectores con alta presencia de mujeres.

Sello de compromiso social. Equipares. En 2016 se vincularon 5 empresas al sello Equipares: Telmex, Comcel, Essentia by Propilco, Salsamentaría las Brisas y Procafecol Juan Valdez, con un total de 9.870 trabajadores y trabajadoras beneficiadas.

En la vigencia 2017 se han desarrollado jornadas de sensibilización sobre acoso laboral a Indupalma Bogotá, y en una plantación de San Alberto, Cesar, y en la Universidad Cooperativa de Colombia. De igual forma se realizaron jornadas de sensibilización sobre ABC de género en las empresas Claro, Comcel, Telmex y Juan Valdez. En 2017 varias empresas se encuentran en proceso de ingreso al sello, ellas son: Pavimentos Colombia, Grupo Éxito, Centelsa, Fortox, Banco WWB y Equino.

Con relación al Sello Equipaz para la equidad laboral y la paz se profirió el acto administrativo 5129 de 2016 Sello de Compromiso Social EQUIPAZ en el marco del Decreto 4463 de 2011, el cual se está implementando con la Gobernación de Antioquia mediante acto administrativo de ordenanza. Se realizó presentación de Equipaz a la Universidad Cooperativa de Colombia y a la Asociación de profesores Universitarios.

Finalmente, es importante resaltar algunos indicadores que permiten evidenciar el mejoramiento de la situación laboral de la mujeres, desde la implementación del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, como es la disminución en la tasa de desempleo que para el año 2013 fue de 12,7% mientras en el que año 2016 fue de 12,0 %, y el aumento en la tasa de ocupación que para el año 2013 fue de 47,1 y 48% en el año 2016, y la disminución en la tasa informalidad para las mujeres ocupadas, medida como la ausencia de cotización a pensión, para el año 2013 era de 65 % y 61,6 en el año 2016

2.6 Teletrabajo.

Durante el segundo semestre del año 2016, se realizaron talleres en torno a la implementación del Teletrabajo a entidades públicas y privadas con la participación aproximada de 850 personas. Asimismo, en

el mes de agosto se realizó la Feria de Teletrabajo en la que participaron más de 3.300 personas y el Tercer Estudio de Penetración y Percepción de Teletrabajo en Colombia, por parte del Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital, MinTIC y Mintrabajo. La encuesta fue realizada en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Armenia, Pereira, Manizales, Ibagué, Neiva, Valledupar y Cúcuta, evidenciándose un incremento del 146% del número de empresas que implementan el teletrabajo, al pasar de 4.357 en 2012 a 10.739 en 2016.

Otro gran logro frente al mejoramiento de la competitividad de las empresas, es el relativo al aumento del número de teletrabajadores al pasar de 31.553 en 2012, a 95.439 en 2016, registrándose un aumento del 202%. En la siguiente tabla se resume el número de personas privadas de la libertad capacitadas en competencias para el teletrabajo por la fundación IDCL Colombia y Mintrabajo así:

Tabla 33. Personas Privadas de la Libertad Formadas y Certificadas en Teletrabajo

Establecimiento Penitenciario	Número de Personas Formadas	Número de Certificados
Buen Pastor	24	24
Tunja	22	22
San Andres	13	13
Distrital	14	14
Puente Aranda	50	50
Faca	19	19
Bello	25	25
Valledupar	17	Pendiente
Total	184	167

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

Durante la vigencia 2017 se han realizado cinco (5) Talleres Regionales de Implementación del Teletrabajo, con un número total de 834 participantes.

De igual forma para esta vigencia 2017 se tiene previsto junto con el MinTIC la realización de 40.000 cursos virtuales para la socialización e implementación del teletrabajo, dirigidos a población vulnerable, como personas con discapacidad, madres cabeza de hogar, mujeres lactantes y víctimas del conflicto armado. Dicha convocatoria se hará en el mes de julio para su realización en el mes de agosto.

El SENA, en el marco de la Ley 1221 de 2008, implementó un proyecto piloto en la modalidad de teletrabajo en la Dirección General, contando con la participación de 18 funcionarios de las 3 direcciones misionales, la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Secretaría General.

En abril de 2017, se culminó el pilotaje y se ha elaborado un cronograma que permita la implementación de esta modalidad de trabajo a nivel nacional.

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, implementó la política de Teletrabajo desde el año 2014, acorde a los criterios de selección de teletrabajadores, 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.

Durante la vigencia de 2016-2017 la Unidad Administrativa Especial, ha desarrollado las siguientes acciones: a) Se confirió a siete (7) servidores públicos, que representa el 11% de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial, trabajar bajo la modalidad de Teletrabajo; b) Se ejecutaron actividades en cumplimiento de la normatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que el empleador es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajador.

Se verificaron se cumplieran las siguientes condiciones en los sitios de teletrabajo, así: 1. Condiciones Ergonómicas, 2. Condiciones Ambientales 3. Riesgos biológicos. 4. Condiciones Locativas. 5. Riesgo de Incendio y Explosión. 6. Riesgo Eléctrico.

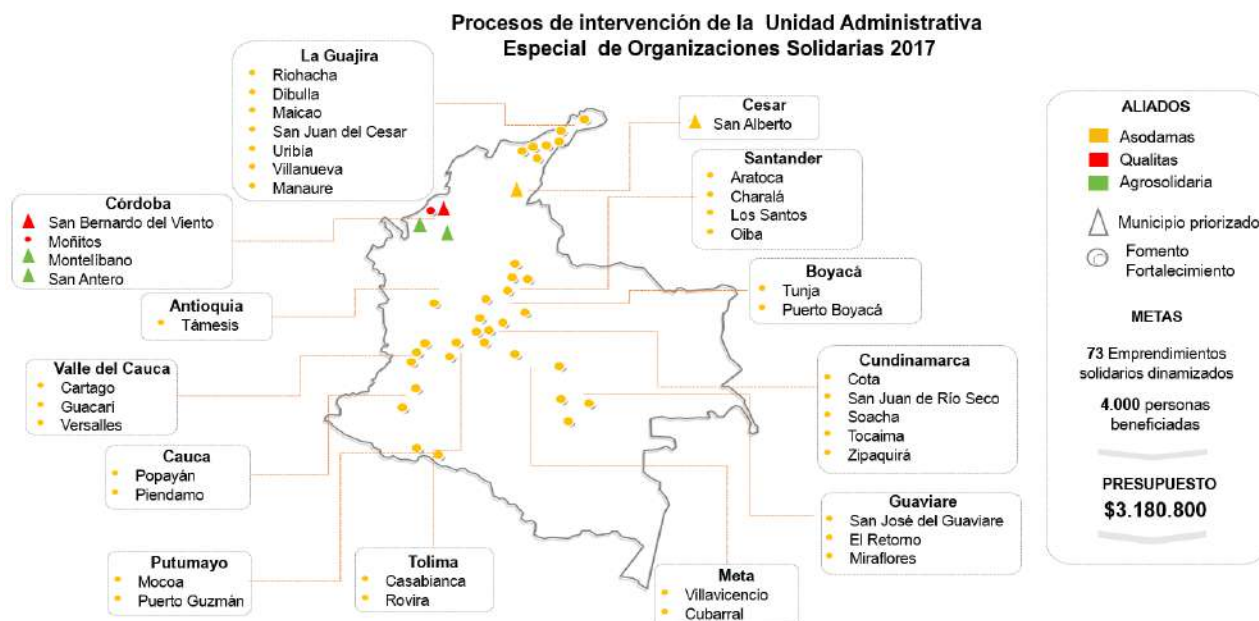
2.7 Economía social y solidaria

Durante la vigencia 2016 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias adelantó 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, beneficiando a más 4.587 personas en condición de vulnerabilidad, víctimas de la violencia y los otros constituidos en su mayoría por campesinos, afrodescendientes e Indígenas. Lo anterior con la creación de 20 organizaciones y el fortalecimiento de 175 organizaciones solidarias.

En lo corrido de la vigencia 2017 se adelantan procesos de promoción, fomento, fortalecimiento, formación y capacitación en 34 municipios de 13 departamentos, además de la implementación del Programa Integral de Intervención, en el marco del Plan Nacional de Fomento de la Economía Solidaria y Cooperativa Rural en 4 municipios: San Bernardo, San Antero, Montelíbano (Córdoba) y San Alberto (Cesar).

Con esta intervención la Entidad continúa aportándole a la consolidación de la paz, beneficiando a cerca de 4.000 hogares en condición de vulnerabilidad en los municipios que a continuación se presentan en el mapa:

Gráfica N° 5. Municipios con Procesos de intervención de la UAEOS 2017



Como una de las tareas que desarrolla la Unidad Administrativa para aportar al desarrollo sostenible, con impacto directo sobre las cooperativas, los fondos de empleados, las asociaciones mutuales, las corporaciones, las fundaciones, las federaciones, los grupos de voluntariado, las asociaciones y la comunidad en general, y en cumplimiento de lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, de lograr que organizaciones rurales se articulen en cadenas y redes productivas para mejorar sus condiciones de competitividad e inserción en los mercados de insumos y productos, se adelanta la estrategia de Compras locales.

Esta estrategia, en desarrollo desde la vigencia 2016, se adelanta en articulación con otras entidades como la FAO, ICBF, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio de Educación, autoridades locales, la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito Capital y la USPEC, entre otras, y propende por el desarrollo integral de la economía local, a partir de la oferta de los productos de las organizaciones solidarias con destino a los programas sociales del país, a continuaciones se presentan algunos resultados vigencia 2016-2017

En vigencia 2016:

- ✓ Cinco Encuentros (Rueda de negocios) ICBF- MEN (Entidades Territoriales Gobernaciones y Secretarías Educación)
- ✓ Departamentos: Boyacá (Tunja, Sogamoso, Duitama), (Garagoa), Meta (Villavicencio), Risaralda (Pereira) y Córdoba (Montería).
- ✓ Cobertura de atención en los encuentros :1.344.381
- ✓ Operadores: 183 en los 5 encuentros
- ✓ Organizaciones: 149 (Asociaciones, Cooperativas y Fabricantes locales).
- ✓ Acuerdos Firmados: 141
- ✓ Compras Mensuales : \$ 1.154.799.663 USD : 372.516

En la vigencia 2017 se viene trabajando sobre la realización de dos Encuentros (Rueda de negocios) ICBF- MEN (Entidades Territoriales Gobernaciones y Secretarías Educación)

- ✓ Departamentos: Sucre (Sincelejo), Caquetá (Florencia).
- ✓ Operadores: 45 en los 2 encuentros
- ✓ Organizaciones: 54 (Asociaciones, Cooperativas y Fabricantes locales).
- ✓ Acuerdos Firmados: 35
- ✓ Compras Mensuales : \$ 233.227.112 USD : 80.064

Rutas de capacitación

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias está encaminada a la generación de conocimiento desde y para el sector, como elemento vital para dinamizar procesos educativos y culturales que posicionen la economía solidaria en la sociedad colombiana y fortalezcan sus competencias socio-empresariales, en donde la educación solidaria fortalece las competencias básicas, las competencias ciudadanas; promueven la cultura del emprendimiento y desarrolla competencias específicas referidas a la creación de empresas en perspectiva de sostenibilidad.

Es función de la entidad garantizar la oferta de servicios de educación, investigación y acreditación en economía solidaria para la promoción y difusión de la cultura de la solidaridad y la asociatividad en el territorio nacional. Para ello se han desarrollado acciones en los siguientes programas:

Programa Integral de Intervención. La experiencia y el conocimiento de los diferentes funcionarios, así como el acumulado teórico de la producción investigativa y de herramientas educativas publicadas, fueron el fundamento para generar una estrategia que busca articular, organizar e innovar la forma de intervención de la Unidad en territorio denominado Programa Integral de Intervención.

Programas educativos. Con el diseño e implementación de los programas educativos Formar para Servir; Co-Operando; y Formar para Emprender, se generó una identidad metodológica y pedagógica para la implementación de los procesos de fomento y fortalecimiento que adelanta la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.

Investigaciones. Durante el 2016 la entidad en convenio con Fundación COOMULDESA_UNISALGIL, Universidad Cooperativa de Colombia, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro de Investigación, Documentación e Información de la Economía Social, Pública y Cooperativa (CIRIEC-Colombia) adelantó estudios e investigaciones enfocadas en encontrar elementos teórico-prácticos que permitieron dinamizar los procesos de integración económica y de generación de territorios solidarios, así: 2 investigaciones; Validación de modelos o metodologías para la integración económica e Identificación de territorios solidarios y 2 estudios; Proyecto normativo del sector solidario y Guardabosques Solidarios.

Capacitación curso básico en economía solidaria por entidades acreditadas. En la vigencia 2016 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, contó con 202 entidades autorizadas para ofrecer cursos básicos de economía solidaria. El resultado del ejercicio de acreditación de estas entidades permitió formar a 24.992 personas en Curso Básico de Economía Solidaria requisito éste para la conformación de cooperativas, fondos de empleados y mutuales durante la vigencia 2016, para un acumulado de 180.443 personas capacitadas del 2010 al 2016

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

En este sentido la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias está encaminada a la generación de conocimiento desde y para el sector, como elemento vital para dinamizar procesos educativos y culturales que posicionen la economía solidaria en la sociedad colombiana y fortalezcan sus competencias socio-empresariales, en donde la educación solidaria fortalece las competencias básicas, las competencias ciudadanas; promueven la cultura del emprendimiento y desarrolla competencias específicas referidas a la creación de empresas en perspectiva de sostenibilidad.

Es función de la entidad garantizar la oferta de servicios de educación, investigación y acreditación en economía solidaria para la promoción y difusión de la cultura de la solidaridad y la asociatividad en el territorio nacional.

2.8 Cooperación y Relaciones Internacionales

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo realiza una coordinación permanente dentro del Sector Trabajo y 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.

2.8.1 Acciones en el escenario multilateral

2.8.1.1 Escenario bilateral. Dentro de las acciones en el escenario bilateral se destacan las realizadas con Reino Unido, con el cual se ha venido trabajando con HSE (la Agencia Británica para la Salud y Seguridad en el Trabajo) sobre todo para la capacitación de inspectores. Se organizó con la Embajada Británica y HSE un taller sobre las inspecciones Offshore en el país, la formación de inspectores, la adopción del sistema globalmente armonizado y la prevención de accidentes mayores (estas dos últimas hacen parte de las recomendaciones de la OCDE).

Como logro en diciembre de 2016 se resalta la realización un taller para capacitar a 17 inspectores de las territoriales de zonas costeras sobre cómo realizar una inspección offshore. Se realizó como parte de un proyecto del fondo de prosperidad de la Embajada Británica en alianza con la Agencia Nacional de Hidrocarburos, el Ministerio de Minas y Ecopetrol.

En Febrero se realizó una visita de la Ministra y Viceministra de Trabajo junto con 4 técnicos de la Dirección de Riesgos Laborales y de IVC a Londres. Los 4 técnicos se capacitaron en salud y seguridad en el trabajo y visitaron el Laboratorio de HSE y como logro se destaca la Firma del Memorando de Entendimiento del Ministerio de Trabajo y HSE.

2.8.1.2 Escenario Multilateral. Es importante destacar las siguientes actividades:

- ✓ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico “OCDE” en el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC - por sus siglas en inglés) recomendó a Colombia avanzar en 4 recomendaciones que había dado ELSAC en 2015: 1) Informalidad y Subcontratación; 2) Cumplimiento de Normas Laborales; 3) Negociación Colectiva y 4) Violencia Contra Sindicalistas. Se realizó una visita oficial a Colombia en agosto. El Ministerio fue en octubre y en abril a la OCDE en París para sustentar los avances. En el mes de septiembre de 2016 Colombia adhirió a la recomendación de equidad de género en educación, empleo y emprendimiento. Así mismo, se han enviado dos informes (uno en agosto y otro en marzo) sobre los avances del país en materia laboral. Se ha dado respuesta también a las solicitudes del Comité ELSAC para tener más información sobre las acciones del Ministerio para cumplir dichas recomendaciones.
- ✓ Alianza Pacífico. Durante la XV Reunión Ministerial de la Alianza del Pacífico (AP), realizada del 7 al 8 de junio en México, se aprobó la conformación del Grupo Técnico Laboral (GTL) para promover políticas públicas de empleo y fortalecer la cooperación y buenas prácticas en asuntos laborales. Se decidió avanzar en 3 mandatos: 1) Desarrollar temas como el empleo juvenil, la erradicación del trabajo infantil, la migración laboral y la seguridad social; 2) Realización de un estudio comparativo sobre la migración

laboral y seguridad social junto con la OIT, la OISS y la OIM en cada país miembro de la AP y 3) Realizar estudio sobre el esquema de cooperación regional de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), con el apoyo del BID. El GTL. Se efectuó reunión en Bogotá en diciembre 2016 y se avanzó en el estudio de movilidad laboral. Se determinó aprobar por medio escrito los TDR del proyecto con el BID sobre los SPE. Como logro importante en abril de 2017 se debe resaltar la presentación de los resultados del capítulo de Colombia del estudio sobre la migración laboral y la seguridad social, por parte de la Consultora Donna Cabrera ante el Ministerio de Trabajo, la OIT, OIM y OISS.

- ✓ Acuerdo Comercial UE. Se han adelantado reuniones con el Ministerio de Comercio y con el Ministerio de Ambiente junto con la delegación de la Unión Europea en Bogotá y con delegados en Bruselas para avanzar en el capítulo de Desarrollo Sostenible del Acuerdo Comercial con la Unión Europea. El Ministerio de Trabajo tiene el compromiso de avanzar en propuesta de cooperación para que sean financiados en el marco de este acuerdo.
- ✓ Cancillería. Por solicitud de Cancillería y dando cumplimiento a los compromisos internacionales de Colombia, se han enviado insumos con relación a: 1) Informe sobre efectividad del Derecho al Trabajo de las Mujeres. 2) Cuestionario de la CIDH sobre la Niñez, Libertad de Expresión y Medios en las Américas. 3) Agenda con Noruega y Suecia (visitas oficiales). 4) Informe al Departamento de Trabajo de EEUU sobre peores formas de trabajo infantil. 5) Insumos para mandatos de la Cumbre de las Américas. 6) Insumos para el informe de la CEDAW (Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer). 7) Insumos para la presentación del Primer Informe del Estado Colombiano correspondiente al Segundo Agrupamiento de Derechos del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador. 8) Insumos para dar respuesta a las recomendaciones y la presentación del III Informe Nacional al Comité de protección de los derechos de los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, y 9) Insumos para la sustentación del VI informe del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.

2.8.2 Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.

A continuación se presenta informe de las actividades que se realizan en el marco de los TLCs con Estados Unidos, Canadá y el ingreso de Colombia a la OCDE:

2.8.2.1 TLC Con Estados Unidos. El 15 de Julio de 2016, el Departamento de Trabajo (DOL) de los Estados Unidos, aceptó la queja interpuesta de manera conjunta por sindicatos de Colombia y Estados Unidos con relación a supuestos incumplimientos del gobierno de Colombia en la aplicación del capítulo laboral del TLC con EEUU. Luego de una revisión realizada durante 180 días por el Departamento de Trabajo, el Departamento de Estado y la Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos - USTR, el informe fue emitido el día 11 de enero del año 2017, señalando los importantes progresos que ha venido realizando nuestro gobierno en áreas como la normatividad laboral, la contratación de nuevos inspectores por parte del Ministerio de Trabajo, la voluntad de imponer controles a la subcontratación ilegal, la priorización de investigaciones de crímenes contra líderes sindicales por parte de la Fiscalía, las medidas para avanzar en el cobro de las multas e igualmente, los aspectos que debían ser objeto de mejoras por parte de Colombia.

Es importante señalar que en aras de avanzar en el cumplimiento de algunas de las recomendaciones que fueron hechas también por el Comité de Empleo de la OCDE, el Ministerio propuso en la Comisión Nacional

de Concertación de Políticas Salariales y Laborales algunas iniciativas normativas, las cuales han sido remitidas oportunamente a Presidencia de la República.

2.8.2.2 TLC con Canadá. El 15 de julio de 2016, el Gobierno de Canadá aceptó la queja interpuesta de manera conjunta por sindicatos de Colombia y Canadá con relación a supuestos incumplimientos del gobierno de Colombia en la aplicación del acuerdo de cooperación suscrito con el Gobierno de Canadá. Luego de una revisión realizada por la Oficina Administrativa Nacional Canadiense (NAO), el informe fue emitido el día 25 de enero del 2017.

De otro lado se atendieron dos visitas de funcionarios de Canadá: Pierre Bouchard, director de Asuntos Laborales Bilaterales y Regionales de Canadá, responsable de la negociación e implementación de los temas laborales de los Tratados de Libre Comercio de Canadá. De igual forma, es el encargado de dar asistencia técnica en el área laboral en los TLC; y José-Carlos Bazán, analista político de la Oficina de Asuntos Bilaterales y Regionales del Departamento de Empleo y Desarrollo Social de Canadá, especialista en manejo de recursos naturales, principalmente minas e hidrocarburos

2.8.2.3 Organización Internacional del Trabajo – OIT. Es importante resaltar la participación de la Delegación de Colombia en la 105 CIT, reunión 105 de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se llevó a cabo del 30 de mayo al 10 de junio del 2016, representantes de gobierno, empleadores y trabajadores de los 187 Estados Miembros de la OIT discutieron sobre una serie de temas relacionados con el mundo del trabajo, entre ellos: las cadenas mundiales de suministro; el trabajo decente y su papel en la promoción de la paz, la seguridad y la resiliencia ante los desastres naturales, y el impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. También se discutió sobre las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo y sobre el informe del Director General, que este año se enfoca en la pobreza.

Es importante resaltar la participación de la delegación de Colombia en el Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización), que 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: 1) Composición del Consejo de Administración. 2) Mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo: Disposiciones para la 106.^a reunión (2017). 3) Sección de alto nivel: El trabajo decente para el desarrollo sostenible. 4) Colaboración de la OIT con la industria del tabaco en pos del mandato social de la Organización. 5) Cuestiones derivadas de las labores de la 105.^a reunión (2016) de la

Conferencia Internacional del Trabajo. 6) Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 7) Informe del Director General - Informe complementario: Documentos presentados sólo para información - Otras cuestiones. 8) Trabajo decente en la economía rural. 9) Formalización de la economía informal. 10) Programa de trabajo para dar efecto a la resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente. 11) Estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo 2015-2017: Informe sobre los progresos realizados. 12) Derecho de los pueblos indígenas y tribales a un desarrollo incluyente y sostenible. 13) Cómo hacer frente a los efectos del cambio climático en el trabajo. 14) Programa y Presupuesto para 2016-2017. 15) Segmento de Cooperación para el Desarrollo y 16) Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

De acuerdo con lo anterior se prepararon las ponencias de cada uno de los temas enunciados, haciendo especial énfasis en la sección de alto nivel sobre el trabajo decente para el desarrollo sostenible, el trabajo decente en la economía rural, formalización de la economía informal, cooperación para el desarrollo y el avance de la justicia social.

Con referencia al trabajo desarrollado en la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos Ante la OIT-“Cetcoit”, cabe resaltar que son muchos los avances logrados en los Casos de quejas en contra del Gobierno de Colombia que han sido tratados dentro del marco de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, CETCOIT, instancia de carácter tripartita, en donde se tiene la oportunidad de lograr acercamiento y acuerdos entre los trabajadores y el empleador.

Desde el segundo semestre del año 2016, a fecha, se han atendido veintitrés (23) casos ante la CETCOIT, lográndose firmar 18 de ellos con acuerdos entre las partes, suma que supera el 50% del total de asuntos. Se adelantó, dentro de tema de CETCOIT, reunión-taller con acompañamiento de la OIT – Ginebra, Organizaciones Sindicales, Empleadores y el Ministerio del Trabajo, durante los días 24, 25 y 26 de abril de 2017.

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 impidiera o retrasar 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. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberá contener los datos que este solicite.

El Ministerio del Trabajo ha remitido 13 Memorias de Convenios Ratificados y 12 Memorias sobre convenios no ratificados a la OIT. Colombia de los 189 convenios de la OIT, tiene ratificados 61, 54 de ellos en vigor. Para el año 2016, Colombia presentó Memorias de los convenios que a continuación se relacionan, en un total de trece (13) memorias:

- ✓ C06. Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- ✓ C11. Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921
- ✓ C12. Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
- ✓ C17. Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925

- ✓ C18. Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925
- ✓ C26. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
- ✓ C87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- ✓ C95. Convenio sobre la protección del salario, 1949
- ✓ C98. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- ✓ C99. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
- ✓ C144. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
- ✓ C162. Convenio sobre el asbesto, 1986
- ✓ C189. Convenio sobre la trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

Finalmente, es importante mencionar el seguimiento y respuesta a los casos que están ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. En este momento se encuentran ante dicho comité 24 casos activos, 20 en seguimiento y 160 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 pueden presentar por considerar los grupos colectivos existencia, en cabeza del gobierno nacional, de violación a convenios internacionales, de especial manera relacionados con la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva. Durante el año 2017, luego de analizados, fueron cerrados tres (3) casos adelantados en contra del Gobierno de Colombia. A la fecha se han enviado Treinta (30) Respuestas de Gobierno a la OIT, en atención a Casos Activos, en Seguimiento e Intervenciones.

2.8.2.4 Organización de Estados Americanos – OEA. Cabe destacar la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT) que tuvo lugar en Asunción, Paraguay el 27 y 28 de abril de 2017 y contó con la participación de 17 delegaciones de Ministerios de Trabajo, representantes de trabajadores y empleadores, agrupados en COSATE y CEATAL, y especialistas de organismos internacionales incluyendo la OIT, OIM, UNICEF, Banco Mundial y CISS. El objetivo de esta Conferencia era el de examinar con mayor profundidad los temas identificados en el Plan de Acción de Cancún adoptado en la XIX CIMT en 2015, facilitar el intercambio de experiencias y dar seguimiento a iniciativas hemisféricas relacionadas.

En esta reunión se logró hacer un análisis e intercambiar experiencias, programas y políticas que adelantan los Ministerios de Trabajo así como las perspectivas de actores sociales y organismos internacionales sobre temas prioritarios para la región: transición de la economía informal a la economía formal, empleo juvenil, inclusión laboral de personas con discapacidad, cumplimiento efectivo de la legislación laboral, combate al trabajo infantil y su vinculación con protección social. Así mismo, se realizó el seguimiento al estudio “Análisis de Convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social en materia de pensiones” con presentación de la CISS, que informó que está elaborando la base de información de convenios solicitada por el Plan de Acción de Cancún y reiteró compromiso de continuar trabajando con CIMT en protección de trabajadores migrantes.

La Red Interamericana de Administración Laboral - RIAL, es el mecanismo de cooperación entre los Ministerios de Trabajo de las Américas que busca fortalecer sus capacidades humanas e institucionales entre los países de la región. Para el Ministerio del Trabajo la RIAL juega un papel fundamental a la hora del fortalecimiento institucional y como proveedor de cooperación entre los países latinoamericanos.

En la vigencia 2017, la RIAL abrió la 10ª Convocatoria de cooperación bilateral donde los Ministerios de Trabajo presentan a la Secretaría Técnica (Departamento de Desarrollo Humano, Educación y

Empleo/SEDI/OEA) propuestas que han negociado previamente y que consisten en asesorías in-situ o visitas de expertos según el lugar donde se realicen, bien sea en el país que solicita la asistencia o en aquel que la brinda.

2.8.2.5 Cumbre Iberoamericana. En noviembre de 2016 Colombia 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 estuvo a cargo de realizar al 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.

Asistieron grandes personajes del mundo del trabajo como Guy Ryder, Director General de la OIT, la Sra. Linda Kromjong, Secretaria General de la OIE; el Sr. Luc Cortebeeck, Presidente del Grupo de los Trabajadores y Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT, el Sr. Max Trejo Secretario General de la Organización Iberoamericana de la Juventud OIJ, el Sr Ángel Melguizo - Jefe de la Unidad de América Latina de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE y, el Sr. Luis Eduardo Garzón, Ministro de Trabajo de Colombia. 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.

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.

Unión Europea – Colombia – Perú: Capítulo de desarrollo sostenible Se han adelantado reuniones con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible junto con la delegación de la Unión Europea en Bogotá y con delegados en Bruselas para avanzar en el capítulo de Desarrollo Sostenible del Acuerdo Comercial con la Unión Europea. En diciembre del 2016 el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Ambiente y el de Comercio realizaron una visita a Bruselas junto con representantes de Perú, para abordar los temas relativos al capítulo de desarrollo sostenible del acuerdo comercial con la Unión Europea. Dentro de las obligaciones adquiridas, el país se comprometió a avanzar en una o varias

propuestas de cooperación para que sean financiados en el marco de este acuerdo. Dicha propuesta se envió a Bruselas en mayo de 2017 y está en proceso de revisión y ajustes correspondientes entre los tres Ministerios siguiendo las recomendaciones que dio la delegación.

2.8.3 Convenios y asuntos bilaterales

El Gabinete Binacional es el mecanismo de más alto nivel de diálogo político en las relaciones bilaterales. La oficina participó activamente en los Gabinetes Binacionales que se llevaron a cabo a principios de este año con Perú y Ecuador. Allí, se desarrollaron acuerdos de cooperación técnica con ambos países y el inicio de la negociación de un acuerdo de Seguridad Social con Perú.

Con Ecuador se participa en las actividades preparatorias, de seguimiento de los compromisos y del V Gabinete Binacional entre Colombia y Ecuador, reunión que se llevó a cabo en la ciudad de Guayaquil el 15 de febrero de 2017. En el marco del memorándum de entendimiento para el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre el Ministerio del Trabajo de Colombia y el Ministerio del Trabajo de Ecuador, se realizaron intercambios de cooperación técnica y de 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. Desde 2015, se han desarrollado varias videoconferencias de socialización de gestión de unidades encargadas de las estadísticas laborales.
- ✓ Intercambio de experiencias referentes al Teletrabajo.
- ✓ Intercambio de experiencias referentes a Empleo Juvenil. Se han socializado los programas de la Ley Projovent y Mi Primer Empleo del Ministerio del Trabajo de Colombia. Por otro lado, el Ministerio del Trabajo de Ecuador ha brindado apoyo técnico para la elaboración de políticas de generación de Empleo para la población juvenil.
- ✓ Cooperación técnica en materia de Servicios Públicos de Empleo.
- ✓ Cooperación técnica e intercambio de experiencias referentes a la Migración Laboral.
- ✓ Manuales de buenas prácticas en materia de Diálogo Social. Se expuso la estructura y el modelo del CETCOIT y de la Subcomisión de Asuntos Internacionales.

En el marco del V Gabinete Binacional Colombia – Ecuador que tuvo lugar el 15 de febrero de 2017, se llegó a los siguientes compromisos:

- ✓ Socializar durante el primer semestre de 2017 buenas prácticas en cuanto a formación de jóvenes afectados por el conflicto a través del programa “Transfórmate”. A su vez, el Ministerio del Trabajo de Ecuador compartirá la gestión de su proyecto emblemático, “Mi Primer Empleo”.
- ✓ Desarrollar durante el primer semestre de 2017 un intercambio de experiencias en materia de negociación salarial. Dicho compromiso ya ha sido ejecutado.
- ✓ Brindar asesoría al Ministerio del Trabajo de Ecuador en lo referente a la gestión del Teletrabajo. Por su parte, el Ministerio del Trabajo de Ecuador socializará su experiencia en atención a personas con discapacidad. Dicho compromiso ya ha sido ejecutado.

Con Perú se participa en las actividades preparatorias, de seguimiento de los compromisos y del III Gabinete Binacional entre Colombia y Perú, reunión que se llevó a cabo en la ciudad de Arequipa los días 26 y 27 de enero de 2017.

La Oficina de Cooperación coordina y acompaña las videoconferencias para intercambios de experiencias en los temas planteados en los Gabinetes. Adicionalmente 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 los siguientes temas:

- ✓ Cooperación técnica e intercambio de experiencias en lo referente al Teletrabajo en personas con discapacidad.
- ✓ Socialización de experiencias frente a los Centros de Empleo y el Servicio Público de Empleo.
- ✓ Socialización de experiencias en materia de Formalización Laboral.
- ✓ Cooperación técnica y socialización de experiencias sobre Empleos Verdes.
- ✓ Socialización de experiencias y buenas prácticas sobre Observatorios Laborales.
- ✓ Cooperación técnica para consolidar un trabajo conjunto en la erradicación del trabajo infantil en la zona de frontera.

En el marco del III Gabinete Binacional Colombia – Perú que tuvo lugar el 27 de enero de 2017, se llegó a los siguientes compromisos:

- ✓ Intercambiar experiencias y cooperación técnica en el marco del Convenio de Cooperación, con énfasis en Empleos Verdes, Diálogo Social, Trabajo Infantil, Formalización e Inspección Laboral.
- ✓ Negociar y promover un Convenio de Seguridad Social.

En el mes de junio de 2016, se suscribió el Memorándum de entendimiento para el Intercambio de Experiencias y Buenas Prácticas en Material Laboral entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República de Paraguay y el Ministerio de Trabajo de la República de Colombia.

Proyectos de cooperación: acompañamiento y seguimiento.

El 22 de diciembre de 2016, se suscribió Convenio de Cooperación No. 453, entre el Ministerio del Trabajo de Colombia y la Organización Internacional del Trabajo “OIT”, cuyo objeto, entre otros, es aunar esfuerzos técnicos, administrativo y de asistencia técnica para apoyar y desarrollar la secretaría técnica del Ministerio de Trabajo de la Subcomisión Departamental de concertación de Políticas Salariales y Laborales del Departamento de Nariño

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 a la erradicación del trabajo infantil.

Somos Tesoro cuenta con una estrategia integral que abarca todos los entornos que inciden en el trabajo infantil en poblaciones dedicadas a la minería artesanal y de pequeña escala. El proyecto tiene 4 ejes principales: medios de vida, oportunidades educativas, proceso de formalización minera y expedición de políticas públicas. Cada uno de ellos busca generar transformaciones que prevengan y reduzcan el trabajo infantil con el fin de mejorar de manera sostenible la calidad de vida de la niñez y las familias mineras. La Oficina hace parte del comité coordinador junto con la Dirección de Derechos Fundamentales el cual busca promover y facilitar la colaboración entre USDOL, el GdC y los beneficiados. Durante el periodo junio 2016 - junio 2017 nuestra oficina ha participado en reuniones de planificación y seguimiento que han tenido lugar en nuestro Ministerio.

2.8.4 Otras acciones

El 22 de diciembre de 2016, se suscribió Convenio de Cooperación No. 453, entre el Ministerio del Trabajo de Colombia y la Organización Internacional del Trabajo “OIT”, cuyo objeto, entre otros, es aunar esfuerzos técnicos, administrativo y de asistencia técnica para apoyar y desarrollar la secretaría técnica del Ministerio de Trabajo de la Subcomisión Departamental de concertación de Políticas Salariales y Laborales del Departamento de Nariño

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 a la erradicación del trabajo infantil.

Somos Tesoro cuenta con una estrategia integral que abarca todos los entornos que inciden en el trabajo infantil en poblaciones dedicadas a la minería artesanal y de pequeña escala. El proyecto tiene 4 ejes principales: medios de vida, oportunidades educativas, proceso de formalización minera y expedición de políticas públicas. Cada uno de ellos busca generar transformaciones que prevengan y reduzcan el trabajo infantil con el fin de mejorar de manera sostenible la calidad de vida de la niñez y las familias mineras. La Oficina hace parte del comité coordinador junto con la Dirección de Derechos Fundamentales el cual busca promover y facilitar la colaboración entre USDOL, el GdC y los beneficiados. Durante el periodo junio 2016 - junio 2017 la oficina ha participado en reuniones de planificación y seguimiento que han tenido lugar en nuestro Ministerio.

Finalmente es significativo mencionar que el Ministerio del Trabajo de manera conjunta con la Secretaria Técnica de la Comisión Nacional de concertación de Políticas Salariales adelantó reuniones tripartitas periódicas para analizar temas internacionales, en particular sobre la presentación de Memorias de Convenios No Ratificados, desarrollada el 16 de febrero de 2017, con acompañamiento de las centrales obreras (CUT, CTC, CGT); durante los meses de abril y mayo de 2017 se programaron reuniones con las partes actoras, con el fin de conformar la delegación que participa en la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra Suiza sobre 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.

2.8.5 Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. Durante la vigencia julio 2016 y mayo de 2017, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias desarrollo acciones de cooperación en los siguientes temas:

Voluntariado Juvenil de la Alianza del Pacífico. La Unidad lidera el programa de Voluntariado Juvenil de la Alianza del Pacífico. Se adelantó la segunda convocatoria de este Programa que busca la movilidad de jóvenes voluntarios entre los 4 países miembros (Colombia, Chile, México y Perú).

Durante la vigencia 2016 se adelantó la segunda fase del Programa de Voluntariado juvenil de la Alianza del Pacífico. 48 jóvenes fueron seleccionados entre 1.566 que se postularon. Cada país miembro seleccionó a los mejores 12 perfiles para participar en este proyecto.

A partir del 26 de abril de 2017, jóvenes universitarios entre los 18 y 30 años de edad se postulan para participar en el programa de voluntariado de la Alianza Pacífico y trabajar en la superación de problemáticas comunes de los países miembros de la Alianza: Chile, México, Perú y Colombia.

El objetivo primordial es incorporar a la juventud de estos cuatro países al ejercicio de derechos y deberes que permitan contribuir a superar los desafíos de desarrollo e integrarlos a programas o proyectos de voluntariado relacionados con el desarrollo comunitario. En cada país se seleccionarán 12 plazas de voluntariado.

En Colombia, las 12 plazas son ofrecidas por la Subdirección de Juventud de la Secretaría Distrital de Integración Social de la Alcaldía Mayor de Bogotá –SDIS, y se desarrollarán en diferentes localidades de Bogotá. Allí la labor voluntaria se orientará al fortalecimiento de organizaciones y emprendimientos juveniles que aborden temas de economía naranja.

OVOP “One Village, One Product” La Unidad Administrativa adelanta actividades para promoción y fortalecimiento de iniciativas de OVOP, Una Villa, Un Producto, se trata de un estrategia de desarrollo local que se fundamenta en la autogestión de las comunidades, quienes a través de productos (bienes, servicios o eventos) propios únicos con identidad territorial, se convierten en actores activos en el territorio para la promoción del desarrollo, la solución de sus problemas.

Enfoque de mejoramiento de vida (EMV-JICA) Este proyecto se está desarrollando en el municipio de Lebrija, Santander, con 7 familias, y está basado en los valores de solidaridad, asociatividad, trabajo en equipo, proyecto de vida y ayuda mutua, enfocando el trabajo en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas a través del cultivo de diferentes productos y la, utilización de su propio entorno y recursos. Ejemplo de ello, la Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias y Confecoop Oriente adelantaron acciones de trabajo mancomunado en el marco de un convenio que tiene como objeto el mejoramiento de vida, a través de la metodología japonesa de enfoque de mejoramiento de vida (EMV) SEIKATSU KAIZEN transferida por JICA , con la que se pretende fortalecer el eje social de la economía solidaria, en la búsqueda

del desarrollo integral de los seres humanos, a partir de la reflexión sobre la importancia de tener una vivienda digna y saludable y planificar las actividades para lograrlo

2.9. Funciones de inspección vigilancia y control adelantadas 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 de Responsabilidad Administrativa lleva a cabo visitas de carácter especial a las CCF, lo cual se ve reflejado en el siguiente cuadro:

Tabla 34. Visitas Ordinarias Realizadas a las Cajas de Compensación Familiar.

Tipo de visita	Caja de Compensación Familiar	Año de la visita
Visitas Ordinarias 23 Cajas de Compensación Familiar	Comfacauca, Cafamaz, Comfiar, Comfenalco Quindío, Comfaboy, Comfenalco Valle, Comfamiliar Huila, Cajasai, Cofrem, Comfamiliar Atlántico, Cajamag, Cafasur, Comfachocó, Comfamiliar Putumayo, Comfacasanare, Comfacundi, Comfama, Cafam, Cafaba, Comfamiliar Cartagena, Comfasucre, Camacol, Comcaja	Segundo semestre 2016
Visitas Ordinarias 15 Cajas de Compensación Familiar	Compensar, Colsubsidio, Comfenalco Cartagena, Comfacor, Cajasas, Comfenalco Santander, Comfenalco Antioquia, Comfenalco Tolima, Comfamiliar Risaralda, Confa Caldas, Comfamiliar Nariño, Comfatolima, Comfanorte, Comfaoriente y Comfaca.	Enero a junio 2017

Fuente: Delegada de Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar- el periodo de las visitas es del 1 de julio 2016 al 30 de julio de 2017

Así mismo, mediante la labor adelantada por la Superintendencia Delegada para la Gestión fue elaborado el Mapa de Riesgos de las Cajas de Compensación Familiar en la vigencia 2015 y 2016, de acuerdo con la información reportada por cada Caja de Compensación Familiar en los aplicativos Sirevac – Siger. Con el análisis de la información realizado por ésta dependencia se identificaron las corporaciones con mayor riesgo en el Sistema del Subsidio Familiar, siendo insumo clave en la elaboración del Plan Anual de Visitas (PAV) para la vigencia 2016 y 2017.

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 2016 y al primer trimestre de 2017.

Tabla 35. Visitas Especiales Realizadas a las Cajas de Compensación Familiar.

Tipo de Visita	Caja de Compensación Familiar	Año de la Visita
Especial	Caja de Compensación Familiar de Fenalco Comfenalco Quindío	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar de Risaralda- Comfamiliar Risaralda	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar de Caldas Confa	2016
Especial	Caja de Compensación de Magdalena Cajamag	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar de Fenalco del Tolima - Comfenalco	2016

Tipo de Visita	Caja de Compensación Familiar	Año de la Visita
Especial	Caja de Compensación Familiar del Sur del Tolima Cafasur	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar del Tolima Comfatolima	2016
Especial	Caja Santandereana del Subsidio Familiar Cajasan	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja Cafaba	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar de Sucre	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar de Córdoba Comfacor	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar del Cesar Comfacesar	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar Cajacopi Barranquilla	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar de Barranquilla Combarranquilla	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar Comfamiliar del atlántico	2016
Especial	Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Cajacopi Barranquilla	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Comfanorte	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Cafaba	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Colsubsidio	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Comfaboy	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Huila	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Cajacopi	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Comfacor	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Cajacopi Barranquilla	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar de Barranquilla Combarranquilla	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Comfamiliar del atlántico	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Comfama	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Camacol	2017
Especial	Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia	2017

Fuente: Delegada de Proyectos y Delegada de Responsabilidad Administrativa de la Superintendencia del Subsidio Familiar- el periodo de las visitas es del 1 de julio 2016 al 31 de mayo de 2017

• Mejoramiento de los procesos de vigilancia y visitas-Delegada de Gestión

Se han ejecutado acciones concretas para fortalecer las labores de inspección y vigilancia de la Superintendencia y de manera particular los procesos de visitas administrativas realizadas a las Cajas de Compensación Familiar, para lo cual se conformaron equipos auditores interdisciplinarios, para evaluar los aspectos administrativos, contable, financieros y de servicios sociales. Igualmente, se desarrolló un plan especial de capacitación a los equipos auditores y funcionarios de la entidad, en temas de contratación, auditoría, evaluación de proyectos, información financiera y actualización normativa.

De manera particular la Superintendencia en las visitas realizadas a partir de la suscripción del Pacto de Transparencia realizó la verificación de los compromisos asumidos y se ha hecho especial énfasis en la verificación del cumplimiento de los programas y servicios sociales para la población afiliada y beneficiaria, y particularmente, se ha realizado seguimiento en los siguientes aspectos:

- ✓ Prestación y focalización de los servicios sociales, sus coberturas, subsidios y población beneficiaria.
- ✓ Adecuado manejo de los recursos del Sistema.

- ✓ Revisión de tarifas de los servicios y los subsidios aplicados, solicitando su ajuste y reducción con el fin de garantizar el acceso a las categorías A y B.
- ✓ Evaluación de gastos y generación de políticas de control y reducción.
- ✓ Revisión y ajuste de las políticas y manuales de contratación.
- ✓ Revisión y reformulación de los Planes de Mejoramiento de las Cajas de Compensación Familiar.
- ✓ Verificación y calificación de los hallazgos con el fin de establecer las responsabilidades a que haya lugar.

• **Capacitaciones dirigidas a los entes vigilados**

En julio del 2015, la Superintendencia Delegada para la Gestión realizó el seminario “El Subsidio como un Derecho” convocando a participar de manera especial a los Consejeros, Directores Administrativos, Revisores Fiscales, Jefes de Planeación, Contadores, Coordinadores de Fosfec, Directores de las Agencias de Gestión y Colocación de las Cajas de Compensación Familiar, con el fin de instruir a las entidades vigiladas sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que regulan su actividad en cuanto, sujetos vigilados, fijar los criterios técnicos y jurídicos que faciliten el cumplimiento de las normas que le compete aplicar y señalar los procedimientos para su cabal aplicación.

En la vigencia 2016, se realizaron cinco (5) talleres con las Cajas de Compensación Familiar, convocándose por grupos de alrededor de nueve (9) Cajas de Compensación Familiar, los talleres se desarrollaron los días 13 de julio, 21 de julio, 29 de julio, 18 de agosto y 29 de agosto; se trabajó en el diseño de la herramienta de metodología de costos para la fijación de tarifas. De las cinco (5) reuniones realizadas se delegó un grupo de Cajas de Compensación Familiar (CCF del Valle del Cauca Comfamiliar Andi – Comfandi, CCF Colsubsidio, CCF de Caldas – Confa, CCF de Boyacá – Comfaboy, CCF del Valle del Cauca – Comfenalco Valle, CCF de Córdoba – Comfacor, CCF de Santander – Comfenalco Santander, CCF de Quindío – Comfenalco Quindío, CCF de Magdalena – Cajamag, CCF de Arauca – Comfiar).

En noviembre del 2016, se realizó el seminario con el lanzamiento de la Circular Externa No. 2016-0019 para la implementación del “Marco general para el estudio técnico de costos como insumo para la definición de tarifas categorizadas en los programas sociales que prestan las Cajas de Compensación Familiar”, con el acompañamiento de la Superintendencia, las 43 Cajas de Compensación Familiar, diseñaron una herramienta y una metodología para definir la tarifa, teniendo en cuenta los costos reales, directos e indirectos, para identificar de manera clara el subsidio que se le otorga a los afiliados y beneficiarios del Sistema del Subsidio Familiar.

• **Inspección y vigilancia sobre los aspectos administrativos, de funcionamiento y operativos de las Cajas de Compensación Familiar, así como de los planes, programas y servicios sociales que prestan.**

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 2595 de 2012, la Dirección para la Gestión de las Cajas de Compensación Familiar, realizó la inspección, evaluación 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 estas prestan.

En la vigencia 2016 se ha venido fortaleciendo, como tarea prioritaria, la implementación de los siguientes módulos que apoyan la labor misional sobre las funciones de inspección y vigilancia ejercidas por la Superintendencia. A nivel tecnológico, se está implementando lo siguiente:

- ✓ Módulo de visitas: Modelamiento, diseño e implementación del proceso de visitas a entes vigilados en la plataforma eSigna para la Superintendencia de Subsidio Familiar. Permite tener trazabilidad de los procesos realizados, de acuerdo con lo establecido en la resolución 070 de 2016 y 045 de 2017..."Por medio del cual se adecúa el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados".
- ✓ Aplicativo de morosos: Realiza la gestión de cobro persuasivo a las empresas que se encuentran en mora en el pago de los aportes parafiscales al Subsidio Familiar.

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. Se hizo el análisis de los informes de gestión presentados por éstas Corporaciones, correspondientes al cuarto trimestre de 2014, y los cuatro trimestres del 2015 y del 2016. Se ejerció vigilancia e inspección a los programas y servicios administrados por las Cajas de Compensación en el marco normativo del Mecanismo de Protección al Cesante, puesto que estas son las encargadas de otorgar los beneficios a la población cesante que cumplan con los requisitos de acceso, con el fin de proteger a los trabajadores de los riesgos producidos por las fluctuaciones en los ingresos en periodos de desempleo.

La Superintendencia Delegada para la Gestión, realizó la inspección, vigilancia y control sobre el manejo y destinación de los recursos financieros del programa. Además, se diseñaron e implementaron los formatos de seguimiento financiero al programa y se realiza el monitoreo al manejo de los componentes de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, administrado por las Cajas de Compensación Familiar.

• **Adopción Plan Anual de Visitas Ordinarias en los entes vigilados-Delegada de Gestión**

Para el año 2016 se implementó el plan general de auditoría, programando para cada visita: tiempo de planeación, trabajo de campo, informes preliminares, análisis de las respuestas de las Cajas de Compensación Familiar, informes finales y aprobación de Planes de Mejoramiento, con lo cual se garantizó la presencia en las 43 Cajas del país, con equipos multidisciplinarios, cifra que también se alcanzó en el 2016. En la vigencia 2017, se programó practicar visita a 25 Cajas de Compensación Familiar y las 18 restantes se programaron para visitar en el primer semestre de la vigencia 2018.

Como acción de mejora y en la búsqueda de mejores prácticas asociadas al marco de las funciones de inspección y vigilancia de las Cajas de Compensación Familiar, la Delegada para la Gestión adecuó el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados a través de la Resolución 070 de febrero del 2016, y la Resolución 045 de febrero del 2017, con el objeto de adoptar un procedimiento eficiente y eficaz en la práctica de visitas a entes vigilados, teniendo en cuenta las diferentes etapas de planeación, preparación administrativa, ejecución, elaboración de informes, aprobación y seguimiento a los planes de mejoramiento, que condujeran a:

- ✓ Evaluar el estado general del Ente Vigilado, de manera que mediante el plan de trabajo se llegue a la consecución de resultados que permitan establecer si los recursos humanos, físicos, financieros, tecnológicos y otros, utilizados por las Cajas de Compensación Familiar, se manejan de forma eficiente, eficaz y transparente de acuerdo con la normatividad vigente.
- ✓ Verificar que la ejecución de los recursos, en la prestación de los servicios y desarrollo de los programas se ejecuten conforme a la ley, eficiencia y eficacia.
- ✓ Velar porque las políticas y objetivos propuestos por el Gobierno Nacional se cumplan de acuerdo con la normatividad correspondiente.

Así mismo, mediante la labor adelantada por la Superintendencia Delegada para la Gestión fue elaborado el Mapa de Riesgos de las Cajas de Compensación Familiar en la vigencia 2015, 2016 y 2017, de acuerdo con la información reportada por cada Caja de Compensación Familiar en los aplicativos Sirevac – Siger. Con el análisis de la información realizado por ésta dependencia se identificaron las corporaciones con mayor riesgo en el Sistema del Subsidio Familiar, siendo insumo clave en la elaboración del Plan Anual de Visitas (PAV) para la vigencia 2015, 2016 y 2017.

En la práctica de las visitas ordinarias realizadas por esta Delegada, se verificaron entre otros aspectos relacionados con los aspectos administrativos, financieros, contables, de funcionamiento y operativos con relación a la prestación de los servicios sociales.

• **Planes de mejoramiento aprobados a las Cajas de Compensación Familiar**

Como función de la Superintendencia Delegada para la Gestión se encuentra la de aprobar, suscribir, comunicar y coordinar el seguimiento de los planes de mejoramiento que se les establezcan a las Cajas de Compensación Familiar.

El propósito del seguimiento y control a partir de planes de mejoramiento, es el de proveer una visión objetiva del estado actual de las observaciones y recomendaciones formuladas por la Superintendencia Delegada para la Gestión a través de los informes de las visitas ordinarias y determinar el cumplimiento de las actividades fijadas para subsanar las observaciones y recomendaciones, en pro del mejoramiento continuo de la gestión de las Cajas de Compensación Familiar.

La Superintendencia realiza acompañamiento continuo a partir de reuniones con los directivos de las Cajas de Compensación Familiar en la formulación de las acciones de mejora, con el fin de que las actividades propuestas por las Corporaciones, sean medibles, cuantificables, generen impacto, siendo eficaces, eficientes y efectivas propendiendo por el cumplimiento del objeto social de las Cajas de Compensación Familiar.

Las acciones y actividades de mejora suscritas en el plan de mejoramiento tiene un periodo de cumplimiento entre un mes y doce meses, dependiendo de la complejidad de la acción a realizar, asimismo, el Revisor Fiscal de la Corporación, es el encargado de realizar el seguimiento al plan de mejoramiento suscrito y es quién remite a la Superintendencia del Subsidio Familiar el informe trimestral con el porcentaje de avance de las acciones propuestas en el plan. Como resultado de los informes de visitas ordinarias del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2017, se han aprobado 33 Planes de Mejoramiento.

- **Pacto por la Transparencia**

El 15 de julio de 2015, la Superintendencia del Subsidio Familiar con la Presidencia de la República de Colombia, a través de la Secretaría de Transparencia, el Ministerio del Trabajo, 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.

A continuación se relacionan las principales acciones adoptadas a través de este Pacto:

- ✓ Revisar códigos de buen gobierno y normas sobre gobierno corporativo.
- ✓ Fortalecer mecanismos de control del gasto y manejo eficiente de recursos.
- ✓ Verificar que los programas y planes de inversión consulten la necesidad de la población afiliada.
- ✓ Establecer estrategias tendientes a ampliar cobertura en servicios y regiones
- ✓ Revisar los esquemas tarifarios de sus servicios e incrementar la demanda por afiliados A y B.
- ✓ Estructurar sus políticas y manuales de procedimientos con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de sus operaciones.
- ✓ Fortalecer mecanismos de control para prevenir y evitar la concurrencia de fraudes.

En las 43 Cajas de Compensación Familiar del país visitadas se enfatizó en el cumplimiento de la normativa legal vigente, y de manera particular los aspectos analizados y las acciones de mejora adoptadas, garantizaron el cumplimiento de los objetivos y compromisos del Pacto por la Transparencia, en donde se puede evidenciar que los equipos de visita verificaron si las Cajas de Compensación Familiar:

- ✓ Cuentan y cumplen con los códigos de buen gobierno y normas sobre gobierno corporativo, con el fin de que se controlen adecuadamente, eviten los conflictos de interés y se dé cumplimiento a los regímenes de inhabilidades, aspecto que también se revisa al analizar los manuales y procesos de contratación. En las Cajas de Compensación Familiar en las que se evidenció el no cumplimiento del código o la inexistencia de procesos y manuales, se establecieron acciones de mejora que se incluyen en el plan de mejoramiento correspondiente.
- ✓ Se ha realizado un seguimiento a la gestión financiera de las Cajas de Compensación Familiar y se ha verificado la existencia de mecanismos de control del gasto y manejo eficiente de recursos.
- ✓ Se revisó la ejecución de los programas y proyectos de inversión. Para su aprobación y/o seguimiento se analizaron sus objetivos, las coberturas y población destinataria, así como las tarifas de los servicios, de forma que se focalice en los afiliados de categorías A y B y se amplíen la cobertura en servicios y regiones.
- ✓ De manera concreta se está realizando la verificación de las políticas y manuales de procedimientos y de contratación con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de sus operaciones y que se de aplicación a los principios de transparencia, moralidad, economía, planeación y selección objetiva, y se fortalezcan los mecanismos de control para prevenir y evitar la ocurrencia de fraudes.
- ✓ Como resultado de los informes de visitas ordinarias realizadas a las Cajas de Compensación Familiar se adoptaron planes de mejoramiento que incluyen acciones correctivas y preventivas para subsanar las deficiencias identificadas, plazos de cumplimiento y responsables para que las Cajas de Compensación Familiar mejoren las coberturas de los servicios prestados y la focalización hacia la población afiliada de las categorías A y B.

La Superintendencia del Subsidio Familiar, mediante la expedición de la Circular Externa No. 2016-0019 “Marco general para el estudio técnico de costos como insumo para la definición de tarifas categorizadas en los programas sociales que prestan las Cajas de Compensación Familiar”, con el acompañamiento de la Superintendencia, las 43 Cajas de Compensación Familiar, diseñaron una herramienta y una metodología para definir la tarifa, teniendo en cuenta los costos reales, directos e indirectos, para identificar de manera clara el subsidio que se le otorga a los afiliados y beneficiarios del Sistema del Subsidio Familiar.

Lo anterior, se realizó con el fin de dar cumplimiento a uno de los acuerdos suscritos en el Pacto por la Transparencia del Sistema de Subsidio Familiar: “Revisar los esquemas tarifarios de sus servicios y su reducción como estrategia para incrementar la demanda de los mismos por parte de los afiliados A y B, sin perjuicio del equilibrio financiero que debe tener cada Caja de Compensación Familiar para su normal operación y prestación de servicios sociales.”, una vez iniciada la implementación de esta directriz, se pretende que las Cajas de Compensación Familiar, amplíen las coberturas en servicios y manejen de manera eficiente y eficaz los recursos recibidos por parte del recaudo del 4%.

• Vigilancia Financiera y Contable a las 43 Cajas de Compensación Familiar

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 14 del Decreto 2595 de 2012, la Dirección Financiera y Contable, realizó la inspección, evaluación y vigilancia de los aspectos financieros y contables a las 43 Cajas de Compensación Familiar, de los recursos del Sistema de Subsidio Familiar, por medio de la revisión, análisis y consolidación de los Estados Financieros trimestrales presentados, correspondientes al cuarto trimestre de 2015 y primer, segundo y tercer trimestre de 2016.

Se realizó la inspección y vigilancia de los presupuestos de ingresos y egresos y límite máximo de inversión a las 43 Cajas de Compensación Familiar en el primer trimestre de 2016.

Adicionalmente, la Superintendencia contrato a la Universidad Nacional con el fin de desarrollar un estudio técnico para el diseño de criterios generales y recomendaciones para la elaboración de políticas contables bajo NIIF y NIIF PYMES en el proceso de convergencias de las Cajas de Compensación Familiar, que permita hacer el seguimiento eficiente, efectivo y eficaz para el desarrollo del proceso de Inspección, Vigilancia y Control ejercido por la entidad.

Tabla 36. Situación Financiera de las Cajas de Compensación Familiar con Corte a Diciembre de 2015 y Diciembre de 2016 (Balance General)

Año y mes		2015 Diciembre	2016 Diciembre
1	Activo	16.784.842.224	18.095.780.182
2	Pasivo	7.952.357.943	8.564.739.172
3	Patrimonio	8.831.295.813	9.240.355.199

Fuente: SIGER. Información reportada por la Caja de Compensación con firma digital del Representante Legal, Revisor Fiscal y Contador

Tabla 37. Estado de Gastos

Año y mes		2015 Diciembre	2016 Diciembre
Puc	Concepto	Total	Total

4	Ingresos	14.742.238.814	15.582.779.551
5	Gastos	5.666.722.468	5.902.344.446
6	Costo ventas y prestación servicios	8.738.817.055	9.431.160.563

Fuente: SIGER. Información reportada por la Caja de Compensación con firma digital del Representante Legal,
Revisor Fiscal y Contador

Tabla 38. Apropiaciones y Fondos de Ley

Año y mes		2015 Diciembre	2016 Diciembre
PUC	Concepto	Total	Total
520505	Fovis - Vivienda	611.722.493	652.444.618
520510	Foníñez	219.001.813	239.956.631
520520	Fosfec Ley 1636/13	122.845.585	130.227.920
521005	Salud régimen subsidiado	380.185.414	409.500.583
521010	Promoción y prevención Ley 1438 de 2011	324.509.880	360.233.194
5215	Educación Ley 115/93	106.628.770	157.261.852
5230	Superintendencia del Subsidio familiar	53.001.322	57.637.686
5235	Reserva legal	10.778.331	15.980.093
5245	Fosfec Ley 1636/13	112.749.739	115.194.271

Fuente: SIGER. Información reportada por la Caja de Compensación con firma digital del Representante Legal, Revisor Fiscal y Contador

El subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que dé derecho a la prestación. Para el 2016 se distribuyeron alrededor de 1,7 billones de pesos, es decir, aproximadamente unos 4.962.544 afiliados beneficiarios del sistema del subsidio familiar. Estos recursos son equivalentes al 30,21% de los recursos totales de los aportes del 4%.

El subsidio en especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, entre otros. El subsidio en servicios es aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales. Para algunos de los servicios que se describen a continuación las cajas de compensación familiar fijan tarifas diferenciales de acuerdo con el salario de los trabajadores afiliados así:

- ✓ Categoría A. Hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- ✓ Categoría B. Más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- ✓ Categoría C. Más de cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- ✓ Categoría D. Particulares. Categoría de no afiliado a la caja

2.9.1 Fortalecimiento agencias especiales de intervención y de seguimiento especial

A diciembre de 2016, se encuentran intervenidas 6 cajas (Comcaja, Cafaba, Comfamiliar Camacol, Comfasucre, Comfamiliar Cartagena y Bolívar, Comfacor), 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 2017, las CCF que se encuentran intervenidas son:

Tabla 39. Agencias Especiales de Intervención y de Seguimiento Especial

Cajas de Compensación Familiar	Acompañamiento de Agencias Especiales de intervención	Seguimiento Especial
Comcaja	Si	
Cafaba	Si	
Comfamiliar Camacol	Si	
Comfasucre	Si	
Comfamiliar Cartagena y Bolívar	Si	Si
Comfamiliar Vale Delagente		SI*
Comfacesar		SI**
Comfacor	Si	
Comfaca		Si
CCF del Huila		Si
Comfenalco Antioquia		Si
Comfenalco Santander		Si

* Levantamiento de medida de Vigilancia Especial RES.No.0030 (27 ENE 2017)

** Levantamiento de medida de Vigilancia Especial RES.No.0029 (27 ENE 2017)

Fuente: Delegada de Responsabilidad Administrativa de la Superintendencia del Subsidio Familiar- el periodo de las visitas es del 1 de julio 2016 al 31 de mayo de 2017

2.9.2 Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial e Investigaciones Administrativas.

Desde el 1 de julio de 2016 hasta el 31 de mayo de 2017, con base en las irregularidades evidenciadas en las visitas ordinarias y especiales se adoptaron 7 medidas de vigilancia especial a las siguientes Cajas de Compensación Familiar: Comfamiliar Valle Delagente, Comfacesar, Comfacor, Comfaca, CCF del Huila, Comfenalco Antioquia, 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.

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 2016 (julio) – 2017 (mayo).

Tabla 40. Investigaciones Administrativas a las Cajas de Compensación Familiar

Investigaciones Administrativas	2016 Julio-diciembre	2017 Enero-mayo
Investigaciones abiertas	7	4
Sanciones impuestas	0	2
Exoneraciones	0	8

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales

2.9.3 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.

Tabla 41. Programas y Proyectos Presentados por las Cajas de Compensación Familiar

Vigencia 2016 (julio-diciembre)				
Estado	No. Proy.	% proyectos	Valor proyectos	% valor de proyectos
Autorización general	126	71%	\$370.846.331.971	68%
Autorización previa	29	16%	\$145.953.380.412	27%
La caja desistió de proyectos	3	2%	\$ 14.413.668.794	3%
Devueltos	20	11%	\$ 17.111.243.056	3%
No aprobados	0	0%		0%
Total	178	100%	\$548.324.624.233	100%
Vigencia 2017 (enero-mayo)				
Estado	No. Proy.	% proyectos	Valor proyectos	% valor de proyectos
Autorización general	105	45%	\$615.104.713.157	47%
Autorización previa	11	5%	14.842.208.192	1%
La caja desistió de proyectos	1	0%	\$ 761.120.000	0%
Devueltos	9	4%	\$ 25.075.780.538	2%
No aprobados	0	0%	0	0%
Análisis, requerimientos a las cajas, conceptos financieros	107	46%	\$658.148.719.799	50%
Total	207	100%	\$876.473.524.335	100%

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos

2.9.4 Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar

Sumados los resultados del ejercicio del año 2016 de los programas de salud operados por las Cajas de Compensación Familiar (EPS-S, EPS-c e IPS), presentaron un déficit de \$276.890 millones. El impacto de éste resultado frente al total del patrimonio de las Cajas de Compensación que operan los programas de Salud representó una participación del 3.2% y respecto al patrimonio del total de Cajas de Compensación correspondió al 2.9%.

Tabla 42. Patrimonio Cajas de Compensación Familiar con Programa de Salud y Patrimonio Total

	Patrimonio CCF con Programa de Salud	Total Patrimonio de las CCF
Patrimonio	8.619.680.753	9.552.006.141
Obras y programas de beneficio social	4.875.878.039	5.167.394.200
Superávit	218.920.093	296.965.376
Reservas	558.127.970	659.412.216
Revalorización del patrimonio	340.866.278	377.149.673
Resultados del ejercicio	243.622.942	262.796.662
Remanentes Acumulados	(532.747.286)	(450.619.758)
Superávit por valorizaciones	2.915.012.717	3.238.907.772
Resultado Neto Programa Salud año 2016	(276.980.964)	(276.980.964)
Participación Resultado / Patrimonio	-3,2%	2,9%

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos



3

EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

3. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL.

3.1 Formalización laboral.

3.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral.

El Ministerio del Trabajo en su papel de fomentar políticas y estrategias para la formalización laboral y la protección de los trabajadores dependientes e independientes, creó mediante el Decreto 567 de 2014 la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL), una estrategia que busca garantizar la consolidación del trabajo decente y la cobertura en seguridad social para todos, por medio de la promoción, orientación, capacitación y difusión de la política de formalización laboral. Dentro de las acciones realizadas se encuentran las siguientes:

- ✓ 35 mesas regionales se crearon y/o reactivaron, siendo estas: Amazonas, Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, César, Chocó, Cundinamarca, Guainía, Guaviare, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés, Santander, Sucre, Tolima, Valle, Vichada, Arauca, Barrancabermeja, Córdoba, Guajira, Huila, Magdalena y Vaupés.
- ✓ Se ha logrado sensibilizar, capacitar y asesorar a 23.698 personas (6.698 en 2016 y 17.000 en lo corrido de 2017) teniendo en cuenta los grupos poblacionales priorizados en cada región. Estas sesiones de sensibilización han tenido diversidad de público, y siempre fueron convocadas en articulación con entidades locales, y adicionalmente se coordinó la participación de las entidades aseguradoras para que realizaran su intervención de acuerdo al tema especializado de su competencia.
- ✓ 370 entidades aliadas, entre las cuales se encuentran: Alcaldías, Gobernaciones, Ministerios, Cámaras de comercio, Sena, Gremios, Sector empresarial, Colpensiones, Cajas de Compensación, Administradoras de Pensiones, ARLs, EPS, Universidades, Centros de investigación, Organizaciones de Economía Solidaria, entre otros.
- ✓ Gracias a la articulación realizada con el SENA se lograron capacitar 2.000 Personas a través del curso virtual en Seguridad Social.
- ✓

3.1.2 Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial.

Con el fin de impactar la formalización empresarial y laboral el Ministerio del Trabajo ha apoyado el proyecto de diseño y estructuración de una Ventanilla Única Empresarial - VUE, el cual se viene adelantando en el marco de un trabajo articulado con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y la Corporación Financiera Internacional – IFC del Banco Mundial. La VUE se presenta como una solución práctica para la reducción de trámites y creación de empresas.

El objetivo es reducir los procedimientos, el tiempo y el costo de constituir empresa en el país. Como se evidencia en la siguiente tabla, respecto al número de procedimientos, días y costo Colombia está por debajo del promedio de América Latina y el Caribe, estando muy cerca del promedio de la OCDE.

Tabla 43. Trámites para Formalización en Colombia, América Latina y el Caribe y Parámetros OCDE

Indicador	Colombia	América Latina y el Caribe	OCDE
Procedimientos (número)	8	8,3	4,7
Tiempo (días)	11	29,4	8,3
Costo (% de ingreso per cápita)	7,5	31	3,2
Requisito de capital mínimo pagado (% de ingreso per cápita)	0	2,8	9,6

Fuente: Doing Business 2016

Colombia ocupa el lugar número 84 en el indicador Doing Business en 2016. Con la puesta en marcha de la Ventanilla Única Empresarial se busca mejorar la categoría para el país y acercarse mucho más al promedio de la OCDE.

La Ventanilla Única Empresarial se realiza en el marco del convenio de cooperación 225 de 2015. Este contempla el diseño e implementación de una plataforma tecnológica en la que se realicen todos los trámites relacionados con la creación de empresas, así como otras gestiones relacionadas con la actividad empresarial integrándolo con la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (pensiones, salud, riesgos laborales y cajas de compensación familiar). El proyecto se definió en tres (3) etapas, así:

Fase 1: Diagramación de la situación actual. Esta fase consistió en el diagnóstico de los estudios preexistentes sobre simplificación de trámites para la puesta en marcha y operación de empresas y, con base en una revisión normativa, se produjeron recomendaciones para estructurar el marco legal de la iniciativa.

Fase 2: Propuesta de reingeniería. En esta fase se establecieron los protocolos para encajar la reingeniería de procesos y trámites que se integraran en la VUE. Se definió una propuesta de formulario único que optimice la captura de información necesaria para la creación de empresas y de procesos posteriores como la afiliación en seguridad social de los trabajadores.

Fase 3: Diseño e implementación del registro único integral y perfilación de riesgos. IFC realizó y entregó el diseño de la VUE en términos de los procesos y la plataforma propuesta óptima para la implementación. En este sentido también se han definido criterios para la operación e interoperabilidad con el proyecto de afiliación única del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud y Protección Social con el fin de garantizar el impacto en la formalización laboral y empresarial.

El proceso de implementación de acuerdo con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo definió que la VUE se implementará a partir del desarrollo realizado por Confecamaras entorno a la plataforma de Crear Empresa. IFC-Banco Mundial está realizando los ajustes necesarios para determinar los términos de referencia y realizar la contratación para el desarrollo de dicha plataforma y en el segundo semestre del 2017.

3.1.3 Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social.

3.1.3.1 Economía Solidaria. El Ministerio del Trabajo en cumplimiento de su misión, ha construido, validado y socializado en escenarios académicos, gremiales e institucionales, la Metodología de Diagnóstico Territorial de la Dinámica Productiva con enfoque Social y Solidario.

En el segundo trimestre del año 2017 se realizó la implementación de esta metodología por el Observatorio del Mercado de Trabajo del Cauca -Ormet Cauca, como un proyecto piloto en el Municipio de Buenos Aires, zona veredal transitoria del departamento del Cauca; la intervención propone, de manera articulada con actores locales, departamentales, regionales y nacionales, así como con entidades del sector trabajo, el reconocimiento de los componentes productivos, económicos y solidarios necesarios para orientar y consolidar una intervención territorial de generación de ingresos, a partir de la priorización de estrategias que reconozcan las particularidades sectoriales, productivas y poblacionales y que conduzcan al fortalecimiento y fomento de empresas solidarias, al emprendimiento individual, así como a fortalecer las empresas existentes y consecuentemente la empleabilidad.

El sector solidario en Colombia, según el Registro Único Socio Empresarial – RUES-, a 31 de diciembre de 2016, estaba conformado por más de 195 mil organizaciones de las cuales 69.789 se renovaron en la vigencia 2016, y reportaron 254.675 empleos. Del universo de organizaciones sin ánimo de lucro (69.789), 8.411 son el universo de la economía solidaria (Cooperativas, Asociaciones Mutuales y Fondos de Empleados). De las organizaciones de economía solidaria, las cooperativas representan el 87 % del total, que en su mayoría son micro, medianas y pequeñas empresas, que requieren para su consolidación y desarrollo, fortalecimiento administrativo, técnico, financiero, a través de herramientas socio-empresariales y tecnológicas, que permita generar mayores empleos e ingresos para sus asociados y familiares.

En 2016 se identificó un total de 8411 organizaciones de economía solidaria en el país, conformadas por: 7.297 Entidades de Naturaleza Cooperativa, 856 Fondos de Empleados y 258 Asociaciones Mutuales. De las Entidades sin ánimo de lucro (Esales) 69.789 son renovadas y 159.522 están activas, como se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla 44. Entidades Sin Ánimo de Lucro (Esales) Renovadas y Activas.

Organización Jurídica	Renovadas	Activas
Asociaciones agropecuarias y campesinas nacionales y no nacionales	2.342	7.598
Asociaciones mutuales	258	668
Corporaciones	8.752	24.511
Entidades de naturaleza cooperativa	7.297	23.023
Fondo de Empleados	856	1.415
Fundaciones	15.320	40.909
Instituciones auxiliares del Cooperativismo	12	51
Las demás organizaciones civiles, corporaciones, fundaciones	34.952	97.347
Total	69.789	195.522

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

En la siguiente gráfica se observan las 2.182 organizaciones con actividad agropecuaria (2.004 asociaciones y 178 Cooperativas) que han renovado su matriculas en el RUES que son pequeñas empresas que contribuyen al desarrollo local pero que requieren fortalecimiento a nivel administrativo, financiero y productivo

Gráfica 6. Cooperativas y Asociaciones con Actividad Agropecuaria



Fuente: Base de datos Registro Único empresarial RUES –Confecámaras Diciembre de 2016

3.1.3.2 Emprendimiento. El Ministerio del Trabajo en su labor de reglamentar la Ley 1780 de 2016 viene desarrollando varias acciones para poner en marcha programas y proyectos que dinamicen el emprendimiento en las regiones a través de las Cajas de Compensación Familiar.

Para el mes de marzo de 2017, fue expedido decreto reglamentario 454 de 2017, el cual establece La definición y operación del Componente de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial y la financiación y desarrollo de programas y proyectos que promuevan el empleo y el emprendimiento en zonas rurales y de posconflicto. Contando para ello con la creación de una nueva subcuenta para la apropiación de recursos dirigidos a promocionar nuevos emprendimientos, iniciativas de autoempleo, e innovación social para el emprendimiento a través de capital semilla, créditos y microcréditos, los cuales serán ejecutados por las cajas de compensación Familiar.

En este orden, la Subcuenta de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo empresarial contará con recursos corrientes año a año. Inicialmente, tendrá a disposición saldos de los recursos no ejecutados por parte de las CCF en el año 2015, y recursos que bajo el marco normativo de la Ley 789 de 2002 se habían destinado a microcrédito y que están disponibles.

Podrán ser beneficiarias de este componente todas las personas que deseen crear emprendimientos, iniciativas de autoempleo, de innovación social para el emprendimiento o fortalecer micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo. Para acceder deberán inscribirse ante las Cajas de

Compensación Familiar y manifestar su interés de realizar un emprendimiento, tener una iniciativa de autoempleo o de innovación social o para el fortalecimiento de una micro o pequeña empresa.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo viene estructurando una Resolución con los Lineamientos de Operación específicos del componente en el cual se establecerán instrucciones para la ejecución de las actividades definidas en el Decreto 454 de 2017:

- ✓ Registro y seguimiento de beneficiarios y de los emprendimientos
- ✓ Sensibilización, valoración y orientación
- ✓ Capacitación.
- ✓ Acompañamiento y asistencia técnica.
- ✓ Financiación: capital semilla, créditos y microcréditos,
- ✓ Puesta en marcha y fortalecimiento.

3.1.3.3 Reconversión laboral. Actualmente, este Ministerio viene elaborando una guía en la cual se define el proceso de reconversión laboral bajo dos líneas, la primera, con una ruta de empleabilidad la cual se apoya en las agencias de gestión y colocación de empleo y la segunda se basará en el emprendimiento. Una vez se cuente con esta, se realizará la transferencia metodológica y la asistencia técnica a las entidades territoriales que deseen iniciar estos procesos.

3.1.4 Formalización por Sectores

3.1.4.1 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.

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 porque 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.

Por lo anterior, 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 del 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.

Así mismo, se han realizado mesas de trabajo lideradas por el Ministerio del Trabajo con los diferentes actores de este sector y la pedagogía necesaria mediante la Red Nacional de Formalización Laboral el 25 y 26 de enero y se ha participado en la Mesa Nacional llevada a cabo el 13 y 14 de marzo en la ciudad de Pereira del presente año. Específicamente y en lo que respecta a Formalización Laboral, se ha presentado un incremento progresivo en afiliación a seguridad social de taxistas, para el mes de enero de 2017, cerca de 24 mil taxistas se han identificado como cotizantes a través de PILA. En septiembre de 2014 se identificaban cerca de 1.200 taxistas.

3.1.4.2 Promoción de condiciones laborales para Trabajadores de Servicio Doméstico. 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 más de 95 mil trabajadores de servicio doméstico cotizando a Cajas de Compensación Familiar.

En el marco la ratificación del Convenio 189 de 2001 – OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, el Gobierno Nacional y el Legislativo han establecido medidas de reconocimiento de derechos y protección de este grupo de trabajadores como fue el reconocimiento e igualación del derecho a la prima de servicios frente a otros trabajadores. Esto se estableció a través de la Ley 1788 de 2016. Derivado de esta medida se estableció una mesa para el seguimiento e implementación del trabajo decente en el servicio doméstico.

Se ha implementado una campaña de sensibilización y capacitación para el efectivo cumplimiento de estas medias en todo el territorio nacional a través de las 35 direcciones territoriales y de la RNFL.

3.1.4.3 Protección social orientada al grupo poblacional de vendedores ambulantes. El Ministerio del Trabajo está dedicado a fomentar la calidad del talento humano y a asegurar que en Colombia no existan

trabajadores sin protección social e impulsar el Sistema de Protección para la Vejez a través de los regímenes y Servicios Sociales Complementarios que hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral. Así, entre finales de 2016 y lo que va corrido del año 2017 se ha adelantado acciones orientadas a fortalecer la formalidad empresarial y laboral de las personas dedicadas a las ventas ambulantes y al comercio minorista en varios departamentos así:

Bogotá. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo, han abordado la problemática referida al uso y aprovechamiento económico del espacio público, en el territorio nacional, a partir de los postulados establecidos por la Doctrina Constitucional respecto de la tensión entre el ejercicio de las competencias de las autoridades de policía municipal o distrital y lo que se ha dado en llamar el Derecho al Trabajo de los vendedores informales y, en ejercicio de esa intervención, que se ha venido llevando a cabo desde el año 2016 a la fecha, se ha establecido una dinámica de intervención dirigida a la construcción de la Política Pública de Aprovechamiento Económico del Espacio Público.

En orden a cumplir con este propósito, y a partir de los postulados del Diálogo Social y de la Concertación, se consiguió reunir a los representantes de los numerosos y distintos sectores que conforman el gremio, y con la participación democrática y activa de sus voceros y vinculados, así como con la intervención de las autoridades distritales en Bogotá, se llevó a cabo la primera jornada de elaboración de la Política Pública de Aprovechamiento Económico del Espacio Público, los pasados 21 y 22 de marzo de 2017, en la Pontificia Universidad Javeriana en Bogotá. Como resultado de esta jornada, se tuvo oportunidad de recibir y sistematizar las propuestas e impresiones de las personas que participan de esta actividad económica, así como de las autoridades que tienen a su cargo el ejercicio de competencias en materia de espacio público y la protección de los derechos sociales de los vendedores, siendo una de las más sentidas y representativas, requiriendo la instalación de una mesa de trabajo para seguir articulando esfuerzos con el propósito de consolidar una propuesta para afrontar la problemática del gremio.

Así mismo, en el marco de la Red Nacional de Formalización Laboral se ha construido alianzas con el sector privado, para ello la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo ha venido trabajando con la compañía Quala durante los años 2016 y 2017. Se realizaron mesas técnicas con esta compañía con el propósito de promover las rutas de formalización laboral a los clientes de Quala, especialmente los vendedores de Bonice y Vive 100 para construir estrategias de intervención que permitan mejorar sus condiciones de vida.

Por otra parte, durante el mes de febrero de 2017, en el marco del convenio 280 suscrito con PNUD se atendió en dos puntos de información (el CDA las Cruces y en la carrera 11 No. 11 - 82 puntos de información) a 382 vendedores estacionarios informándoles las ventajas de acceder a la seguridad social.

Amazonas. El 1 de marzo de 2016 se llevó a cabo una jornada de sensibilización sobre temas de formalización laboral a 13 vendedores estacionarios de Leticia. Se identificó la necesidad de adelantar acciones con esta población en 2017, las cuales se encuentran en programación.

Atlántico. A la fecha se han adelantado tres (3) jornadas de sensibilización para dar a conocer las ventajas de vincularse al Sistema de Seguridad Social a 83 vendedores y vendedoras ambulantes de Barranquilla promoviendo su afiliación a BEPS. la primera se llevó a cabo el 1 de diciembre de 2016, dirigida a 18 líderes

de organizaciones; la segunda el 8 y el 9 de febrero de 2017 donde se afiliaron a BEPS 39 vendedores Informales del centro y la tercera se llevó a cabo entre del 13 al 14 de febrero donde se afiliaron a BEPS 26 vendedores. Si bien en el plan de desarrollo del municipio no se encuentra priorizada esta población, se seguirán adelantando acciones tendientes a su formalización.

Bolívar. Se identificó la necesidad de adelantar acciones con los vendedores estacionarios del casco antiguo, del mercado de Bazurto, de la zona de La Castellana y de las playas de Bocagrande, razón por la cual fueron incluidas en el plan de la RNFL.

Actualmente se está estructurando el plan de trabajo de la mano de las Secretarías de Planeación y de Desarrollo de la Alcaldía de Cartagena, con base en un censo realizado por la Secretaría de Desarrollo el cual se encuentra en etapa de análisis y publicación de resultados. Esto, dentro del esfuerzo articulado que se viene adelantando con las alcaldías de las ciudades con alta incidencia del fenómeno de la venta ambulante en la Costa Caribe, para la inclusión de la política referida en los planes de desarrollo y la construcción de las políticas locales con la intervención de los destinatarios, a partir de la metodología de diagnóstico, perfilación e intervención.

Es una actividad compleja, pero necesaria en la medida en que por su ministerio se entiende el fenómeno desde sus orígenes, y se construye la eventual solución con el concurso de los interesados, con la consecuente legitimación y apropiación por parte de los destinatarios.

Boyacá. El 6 de diciembre de 2016 se llevó a cabo una jornada de sensibilización en temas de formalización a 26 vendedores estacionarios de Tunja. Se identificó la necesidad de adelantar acciones con esta población en 2017, las cuales se encuentran en programación.

Caquetá. Durante el mes de noviembre se adelantaron jornadas de sensibilización, con el apoyo de la Secretaría de Emprendimiento y de la Secretaría de Planeación Municipal, para dar a conocer las ventajas de vincularse al sistema de seguridad social a 61 vendedores y vendedoras ambulantes del mercado de Florencia. En el mes de julio de 2017 se adelantará una nueva jornada con el acompañamiento de varias entidades que hacen presencia en el departamento

Cesar. EL 22 de marzo de 2016, se realizó una jornada de sensibilización a través de la cual 66 comerciantes ubicados en la margen derecha del río Guatapurí se afiliaron a BEPS. En el mes de junio de 2017 se adelantará una nueva jornada con el acompañamiento de varias entidades que hacen presencia en el departamento

Córdoba. El 17 de marzo de 2016, se llevó a cabo el lanzamiento del Programa BEPS con el apoyo de la alcaldía de Montería, donde se sensibilizaron 57 personas, dentro de las cuales se encontraban vendedores ambulantes de la ciudad de Montería.

El 30 de junio de 2017 se tiene programada una jornada de sensibilización sobre las ventajas de la afiliación al sistema de seguridad social dirigido a los integrantes de ASOCOMIM, organización de vendedores estacionarios que se encuentran en proceso de reubicación con el apoyo de la Alcaldía de Montería. Se trabajarán temas de formalización empresarial, formalización laboral, emprendimiento y erradicación del trabajo infantil

Huila. El 23 de febrero de 2017 se adelantó una jornada con el apoyo de la Alcaldía de Neiva, Colpensiones, la Cámara de Comercio de Neiva y PNUD donde se sensibilizó a 440 personas dentro de las cuales se encontraban vendedores ambulantes, moto taxistas y otros beneficiarios de programas de la Alcaldía.

La Guajira. En el mes de julio de 2017 se adelantará una nueva jornada con el acompañamiento de varias entidades que hacen presencia en el departamento

Meta. Como un tema de responsabilidad social con sus clientes, Quila con acompañamiento del Ministerio del trabajo realizó una encuesta a estos vendedores en la ciudad de Villavicencio como un piloto que permitiera comprender y conocer las necesidades propias de los vendedores y que sirviera como insumo para el diseño de las fórmulas de acceso a la protección y a la seguridad social.

Lo anterior permitió establecer una estrategia dirigida a trabajadores independientes que tienen un ingreso menor a un salario mínimo legal vigente, la cual se basaría en actividades de sensibilización sobre la protección social y así mismo Quila entregaría descuentos en la compra de sus productos para que sus clientes (vendedores de Bonice y Vive100) pudieran ahorrar y vincularse al mecanismo de protección social a la vez que conocemos como Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) con apoyo de Colpensiones.

Para iniciar la puesta en marcha, se continuó el piloto en la ciudad de Villavicencio con unas jornadas de sensibilización y vinculación a BEPS, los días 4, 5 y 6 de abril del presente año, se sensibilizaron a 136 vendedores ambulantes y se vincularon aproximadamente 50 a BEPS. De acuerdo a este resultado, se seguirá articulando esfuerzos para promover estas alianzas y replicar este ejercicio en otras ciudades.

Nariño. En el mes de septiembre de 2017 se adelantará una nueva jornada con el acompañamiento de varias entidades que hacen presencia en el departamento

Norte de Santander. Entre el 15 y el 22 de febrero de 2017, se realizaron tres (3) jornadas de sensibilización a través de las cuales afiliaron a BEPS 22 vendedores informales de tintos de la Central de abastos de Cúcuta y 44 vendedores informales de la central de abastos pertenecientes a los Galpones A y F de Cenabastos.

Putumayo. El 23 de noviembre de 2016 se llevó a cabo una jornada de sensibilización donde se explicó a 42 vendedores ambulantes de Villa Garzón, las ventajas de afiliarse a la seguridad social.

El 14 de febrero de 2017 se llevó a cabo una jornada de sensibilización a 14 vendedores ambulantes de Mocoa.

Santander. El 24 de febrero de 2017 se llevó a cabo una jornada de sensibilización a 13 vendedores estacionarios que realizan sus actividades en el paseo del Comercio de Bucaramanga

Finalmente, en otros departamentos como Arauca, Barrancabermeja, Chocó, Guaviare, Magdalena, Risaralda, Guainía y Cundinamarca Se identificó la necesidad de adelantar acciones con esta población en 2017, las cuales se encuentran actualmente en programación.

De esta manera, la Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar participa activamente, por conducto de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo, y con apoyo en la Red Nacional de Formalización Laboral, en todas las iniciativas pertinentes para la protección de los derechos fundamentales de los vendedores informales, tanto desde el ámbito de la proposición de la política pública, liderada por el Despacho del Ministro, y con un alcance generalista y a nivel nacional, como desde el ámbito concreto del acompañamiento de acciones concretas, prácticas y ejecutivas, que sirven de piloto y de fundamento de réplica en el país.

3.1.4.4. 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 Interno de Trabajo de Equidad de Género para las Mujeres estableció un plan de trabajo cuyo objetivo principal fue 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.

Por lo anterior, la Red Nacional de Formalización Laboral promociona 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.

Por otra parte, durante la vigencia 2016 se realizaron jornadas de sensibilización y capacitación sobre: i) la formalización laboral; ii) el acceso a la protección social; iii) y los beneficios de la seguridad social al sector belleza, así:

- ✓ 225 ejecutivos comerciales y profesionales de cosmetología de Masglo, en especial Manicuristas, entre los cuales se encuentran 131 personas pertenecientes a población LGBTI, en Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Pereira y Villavicencio.
- ✓ 72 trabajadores del sector belleza en Cali y San José del Guaviare, entre los cuales se encuentran 44 personas pertenecientes a población LGBTI

Finalmente, en lo que va corrido de 2017, se han logrado sensibilizar a 72 personas del sector belleza en la ciudad de Cali.

3.1.5 Acciones de cumplimiento.

3.1.5.1 Para la descontaminación del Río Bogotá. 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, sobre la descontaminación del Río Bogotá, obliga al Ministerio del Trabajo a facilitar y brindar opciones de reconversión laboral, actividades económicas y/o laborales para las personas o empresas dedicadas a las actividades de curtiembres y minería establecidas en la zona de ronda del Río. Las obligaciones del Ministerio del Trabajo están orientadas a apoyar el cumplimiento de los siguientes numerales de la Sentencia:

- ✓ 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 del 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:

3.1.5.2 Acciones desarrolladas en el sector de minería. Tal como lo expresa la orden impartida en la providencia judicial, su cumplimiento, por parte del Ministerio del Trabajo, está condicionado a la expedición de los actos administrativos de delimitación de los polígonos de minería y de los usos del suelo en los municipios que hacen parte de la cuenca del Río Bogotá. Teniendo en cuenta que, por efecto del auto proferido por el Despacho el acto administrativo de regulación, la Resolución 2001 de 2016, fue suspendido en sus efectos, la condición exigida por la Orden Judicial no se ha cumplido.

Por otra parte, la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca CAR convoca a la reunión Mesa de Minería, con el fin de presentar los avances en materia del cumplimiento de la orden 4.26. 30 de enero de 2017 y 20 de febrero de 2017. De acuerdo a las encuestas realizadas por cada una de las entidades se evidenció que no se encontraron Necesidades Básicas Insatisfechas, para lo cual en esta mesa se informa que se puede crear un plan de acción, a través de los prestadores del Servicio Público de Empleo, conformados por las agencias de empleos de las Cajas de Compensación Familiar y el SENA, para que los usuarios afectados puedan acceder a los servicios que ofrecen dichas agencias: registro de hoja de vida, orientación laboral, preselección y remisión.

En audiencia realizada el pasado 26 de abril de 2017, se levantó parcialmente la suspensión de los efectos jurídicos de la Resolución 2001 de 2016, para 19 polígonos de compatibilidad minera ubicados en Bogotá (3), Soacha (1), Sibaté (1), El Rosal, Subachoque y Madrid (1), Tabio (1), El Rosal, Madrid y Facatativá (1), Zipaquirá (2), Cogua (1), Guasca (2), Guatavita (3), Nemocón (2), Tocancipá (1). Así mismo, ordenó incluir las recomendaciones generadas en las inspecciones judiciales, las cuales deberán ser presentadas por los

alcaldes municipales con el debido sustento técnico señalado por el Ministerio de Ambiente en la Resolución 2001 de 2016.

La Magistrada finalmente expresó que luego de que se conozca su remplazo ante la suspensión del Consejo Superior de la Judicatura que la inhabilita por un año para ejercer cargos públicos, deberán realizarse las visitas a los polígonos faltantes de tal modo que se pueda continuar con el proceso que permitirá avanzar en la descontaminación del río Bogotá.

3.1.5.3 Acciones desarrolladas en el sector de curtiembres. Para dar cumplimiento a la Sentencia y articular acciones, se tiene una permanente comunicación con actores tales como: Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, las Alcaldías Municipales de Chocontá, Villapinzón y la Alcaldía Local de Tunjuelito, la Gobernación de Cundinamarca, la Secretaría Distrital de Ambiente, la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR, entre otras.

Para identificar las personas que deseen dejar la actividad de las curtiembres, se aplicó instrumento de caracterización a 430 personas de las curtiembres ubicadas en el barrio San Benito, se llevó a cabo el 3 y 25 de noviembre de 2016 el registro de hojas de vida en el salón comunal del barrio San Benito y Salón de la Parroquia de San, en la cual se contó la participación de las entidades tales como: La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, las Agencias de gestión y Colocación de Empleo de la Alcaldía de Bogotá, Cajas de Compensación Familiar de Cafam y Compensar y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y la Alcaldía Local de Tunjuelito y en los municipios de Chocontá y Villapinzón (Cundinamarca) se aplicó instrumento de caracterización a 153 personas y empresarios, encontrando que la población en su gran mayoría no manifiesta interés en dejar esta actividad ya que ha sido una actividad tradicional, familiar y en algunos casos ha sido su única experiencia laboral.

Posteriormente, se inició el proceso de la ruta de empleabilidad con el fin de aplicar a las vacantes que se encuentran registradas en las Agencias de empleo, partiendo de la orientación, seguido de la capacitación y preselección y remisión a las empresas en caso de que se ajuste al perfil requerido, identificando que las personas no aceptan las vacantes que son ofrecidas por las Agencias de Empleo, manifestando que los salarios no se ajustan a los que devengaban en el sector de las curtiembres, teniendo como resultado dos (2) personas vinculadas laboralmente en otros sectores económicos.

Así mismo, este Ministerio ha llevado a cabo, en las curtiembres de San Benito, capacitación en derecho laboral, seguridad social y en la implementación del Decreto 1072 <<SG-SST>> a los trabajadores y empresarios de las curtiembres de San Benito, con el fin de orientar lo que deben hacer para formalizarse y dar cumplimiento a los requisitos de ley y a través del SENA se han ofertado capacitaciones en cursos como: Agropecuario, emprendimiento, programa ser, entre otros, obteniendo bajo interés en la oferta institucional.

3.1.6 Acuerdos de formalización.

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”.

En el periodo comprendido entre julio de 2016 a abril de 2017, se han suscritos 44 Acuerdos de Formalización Laboral beneficiando a un total de 4.132 trabajadores. A continuación se relacionan los acuerdos suscritos:

Tabla 45. Acuerdos de Formalización Suscritos Julio 2016 a Abril de 2017

Nº	Dirección Territorial	Empresa	Número de Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo
1	Quindío	Isabel Cristina Ortiz Calderon / Taller Crist	5	1/07/2016
2	Caquetá Y Bogotá	Cinemark S.A.S	28	5/07/2016
3	Caldas	Compañía De Bares Y Restaurantes 101 S.A.S. "Cobares S.A.S."	7	14/10/2016
4	Caquetá	Héctor Macías Otalvaro	6	18/10/2016
5	Bolívar	Promoambiental Caribe S.A. E.S.P	312	19/10/2016
6	Antioquia	Lubritodo El Sitio Correcto S.A.S.	35	24/10/2016
7	Cesar	Lácteos Del Cesar S.A.	208	8/11/2016
8	Quindío	BNC Colombo Americano	7	10/11/2016
9	Caquetá	German Gonzalo Duque Perez / Cafetería La Japonesa	5	11/11/2016
10	Quindío	Olga Lucia Rodas Peña - Cafetería Lucia de la Normal	1	11/11/2016
11	Quindío	Urpecv S.AS	1	11/11/2016
12	Quindío	Fritos Yolis S.A.S.	3	15/11/2016
13	Santander	Maria Alexandra Castañeda Manjarrez / Rapifritos Mac	18	15/11/2016
14	Caquetá	Shirley Cabrera Lopez/ Restaurante y Asadero la 11 Florencia	5	16/11/2016
15	Guaviare	Jhon Freddi Cubides Ramirez / Merkafruver El Mono	10	17/11/2016
16	Risaralda	Industrias Loly S.A.S	5	18/11/2016
17	Guaviare	Israel Garcia Polania / Almacén El Mundo del Hogar	1	21/11/2016
18	Risaralda	Cesar Augusto Ramirez Dávila / Madera y Muebles	8	21/11/2016
19	Quindío	Carlos Alberto Bermúdez Durán - Closet'S del Quindío	1	23/11/2016
20	Quindío	Hilda Gómez De Lopez - Colegio Rafael Pombo	7	5/12/2016
21	Guaviare	Edgar Torres Rangel/ Ferrelectricos El Campesino	6	6/12/2016
22	Guaviare	Nancy Andrade Aroca / Distribuidora y Almacén Punto Fácil	3	6/12/2016
23	Quindío	Carlos Alberto Vallejo Olaya - Gusto y Sabor	3	6/12/2016

Nº	Dirección Territorial	Empresa	Número de Trabajadores Formalizados	Fecha del Acuerdo
24	Quindío	Jorge Enrique Perez Tabares - Academia de Billares	3	6/12/2016
25	Valle Del Cauca	Creser Soluciones Integrales S.A.S	126	6/12/2016
26	Valle Del Cauca	Laboratorios Baxter S.A	409	6/12/2016
27	Putumayo	Oscar Rosas / Almacén Pinchaditos	3	7/12/2016
28	Bolívar	Biofilm S.A.	13	9/12/2016
29	Antioquia	Amtex S.A.	153	12/12/2016
30	Bolívar	Inversiones Cascabel S.A.	32	13/12/2016
31	Quindío	Alexandra Montoya Sarmiento - Hotel Campestre Portal del Sol	4	13/12/2016
32	Valle Del Cauca	Redes Servicios S.A.S.	401	15/12/2016
33	Cauca	Medicina Domiciliaria de Colombia S.A.S	88	21/12/2016
34	Casanare	Jose Luis Acero Silva / Supermercado Corabastos del Oriente	9	23/12/2016
35	Guaviare	José Alexander Lopez Quinguirejo /Hiperfruver La Reina	9	23/12/2016
36	Quindío	Caja De Compensación Familiar de Fenalco Comfenalco Quindío	134	26/12/2016
37	Unidad de Investigaciones Especiales	Avianca	843	27/12/2016
38	Valle Del Cauca	Proactiva de Servicios S.A E.S.P., Palmirana de Aseo S.A E.S.P., Aseo El Cerrito S.A. E.S.P., Bugueña de Aseo, y Tulueña de Aseo S.A. E.S.P.	120	27/12/2016
39	Cundinamarca	Productos Lácteos El Recreo S.A.	60	28/12/2016
40	Cundinamarca/ Bogotá	Hmve S.A.S.	14	29/12/2016
41	Huila	Cooperativa de Transportadores del Huila Limitada "Cootranshuila Ltda."	360	30/12/2016
42	Santander y Bogotá	Palmas Monterrey S.A.	114	23/01/2017
43	Cundinamarca Y Bogotá	Elite Flower Farmers S.A.S.	400	13/02/2017
44	Unidad de Investigaciones Especiales	Operaciones y Servicios de Combustibles S.A.S Sigla Masser S.A.S.	152	29/03/2017
Total Número de Acuerdos de Formalización Laboral Suscritos			44	
Total Trabajadores Beneficiados			4.132	

Fuente: Subdirección de Inspección. Ministerio del Trabajo. Corte a 30 de abril de 2017.

3.2 Seguridad y salud en el trabajo.

3.2.1 Sistema General de Riesgos Laborales.

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

En el 2012 se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo con la Ley 1562 del 11 de julio de 2012.

3.2.1.1 Trabajadores afiliados y Empresas Afiliados Administradoras de Riesgos Laborales. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha venido incrementando de forma progresiva desde el año 1994, con 3.622.402 afiliados, hasta el año 2016 con 10.037.875 afiliados, superando la meta establecida en el Plan Estratégico Institucional y Sectorial (10.020.355).

Tabla 46. Afiliados a Riesgos Laborales, Eventos y Tasas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral por Sector Económico año 2016

Sectores Económicos CIU 3ra revisión	Empresas afiliadas	Afiliados dependientes	Afiliados independientes	Total afiliados	Accidentes de trabajo calificados	Enfermedades laborales calificadas	Muertes por accidente de trabajo calificado	Muertes por enfermedad laboral calificada	Tasa de accidentalidad de trabajo
Agricultura, Ganadería, caza y silvicultura	31.765	356.912	5.577	362.490	60.160	1.302	18	-	16.60
Pesca	504	4.830	112	4.942	307	4	3	-	6.21
Explotación de minas y canteras	5.887	132.707	2.667	135.374	17.020	539	65	-	12.57
Industrias manufactureras	64.008	1.107.975	15.696	1.123.671	113.381	3.365	52	1	10.09
Suministro de electricidad, gas y agua	1960	57.826	2.825	60.651	5.130	64	-	1	8.46
Construcción	73.551	1.020.639	13.588	1.034.227	105.782	319	126	2	10.23
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	131.749	1.141.885	17.493	1.159.378	69.248	694	57	-	5.97
Hoteles y restaurantes	25.635	233.767	3.884	237.652	22.845	355	2	-	9.61
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	35.185	701.359	38.836	740.195	41.506	435	81	-	5.61
Intermediación financiera	12.075	315.277	17.654	332.931	7.938	221	4	-	2.38
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	119.105	2.431.220	65.112	2.496.332	161.889	1.540	121	1	6.49
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6.796	406.003	132.185	538.188	15.698	505	16	-	2.92
Enseñanza	13.183	596.523	66.080	662.603	16.902	251	8	-	2.55
Servicios sociales de salud	26.791	470.003	112.271	582.275	39.390	653	5	-	6.76
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	27.928	413.898	36.441	450.339	23.846	288	22	1	5.30
Hogares privados con servicio doméstico	111.927	114.022	1.213	115.235	1.796	27	1	-	1.56
Organismos y órganos extra territoriales	50	837	469	1.306	83	1	-	-	6.36
Sin información	3	89	1	89	11	-	-	-	12.32
Gran Total	688.101	9.505.769	532.106	10.037.875	702.932	1.0563	602	5	7.00

Fuente: Dirección de Riesgos Profesionales. Ministerio del Trabajo.

A marzo de 2017 se cuenta con 1.871 trabajadores independientes autónomos que devengan más de 1 SMMLV afiliados voluntarios al Sistema General de Riesgos Laborales, lo cual ha sido posible con la expedición del Decreto 1563 de 2016.

Con relación a los trabajadores que devengan menos de 1 SMLMV se está trabajando en los pisos de protección social que es un nivel de protección social básico que proteja los riesgos asociados a la salud, vejez, incapacidad y muerte (riesgo común o riesgo laboral) en general una mejora de calidad de vida para aquellas personas que no tienen los recursos suficientes para acceder a los sistemas de protección social contributivos.

Para dar respuesta al Acuerdo de la Habana "La garantía de protección social, mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y de un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual acompañado de un subsidio por parte del Estado" se celebró un convenio con la OIT, cuyo objeto es aunar esfuerzos para la elaboración de una propuesta técnica, jurídica y financiera que permita el acceso efectivo por parte de la población colombiana al piso de protección social, dentro de las competencias del Ministerio del Trabajo.

En el marco de este convenio se han desarrollado las siguientes acciones:

- ✓ Propuesta técnica, jurídica y financiera que permita el acceso efectivo por parte de la población colombiana al piso de protección social- componente riesgos laborales.
- ✓ Plan para la socialización de la propuesta – Participación todos los actores institucionales y sociales del país.
- ✓ Ajuste normativo, a través de una propuesta de acto administrativo que permita el acceso al seguro inclusivo de riesgos laborales en zonas rurales.

La meta propuesta para el año 2018 es iniciar con una cobertura de 50.000 personas e incrementarla de forma progresiva cada año hasta lograr en el año 2031: 2.800.000 personas cubiertas.

La propuesta de seguro inclusivo o incluyente cubre las siguientes contingencias:

- ✓ Amparo por 5 o más días de hospitalización
- ✓ Indemnización por enfermedad catastrófica y accidente laboral- Mutilación
- ✓ Auxilio funerario
- ✓ Indemnización por muerte.
- ✓ Perdidas económicas y catastróficas.

Con respecto al promedio mensual con corte a mayo de 2017 (junio 2016 a mayo de 2017) se presentaron 10.106.994 afiliados, es decir, se presentó un incremento del 2.3% representados en 227.144 afiliados más al Sistema General de Riesgos Laborales, con relación al periodo (junio 2015 a mayo 2016) el cual fue de 9.879.850 afiliados.

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 afiliadas, en promedio mensual del año con corte a mayo de 2017 (junio 2016 a mayo de 2017) se presentaron 708.336 empresas afiliadas, es decir, se presentó un incremento del 6.5% representados en 43.479 empresas afiliadas más al Sistema General de Riesgos Laborales, con relación al periodo (junio 2015 a mayo 2016) el cual fue de 664.856 empresas afiliadas.

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.

3.2.1.2 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 laboral. Es importante resaltar que estos indicadores buscan medir el impacto de las actividades de promoción y prevención dentro del Sistema General de Riesgos Laborales.

3.2.1.2.1 Accidentalidad. A pesar del incremento en la cobertura de la población afiliada se logró contener la tasa de accidentalidad. En la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales para el año 2016 se presentaron 702.932 accidentes de trabajo, lo cual equivale a una tasa de 7 accidentados por cada 100 trabajadores.

Los sectores económicos con mayor tasa de accidentalidad son:

- ✓ Agricultura, caza y silvicultura 16.60
- ✓ Explotación de minas y canteras 12.57
- ✓ Construcción 10.23
- ✓ Industria manufacturera 10.09.

A nivel mundial la tasa esta entre el 8 y el 12%, es decir que por cada 100 trabajadores se accidentan entre 8 y 12 trabajadores. En Países desarrollados la Tasa de Accidentalidad es 3.0.

En Colombia para el año 2016 la tasa de Accidentalidad fue del 7.0, lo que indica que referente a los países desarrollados la cifra colombiana es superior. Sin embargo, nos encontramos por debajo del rango mundial.

En cuanto a la tasa de accidentalidad del 2016 con respecto al 2015, se observa una disminución de 5 por ciento. De acuerdo con las cifras si bien es cierto nos encontramos en los rangos de tasas de accidentalidad a nivel mundial es necesario aunar esfuerzos para disminuir las tasas en aras de salvaguardar la calidad de vida de los trabajadores.

Esta disminución en la accidentalidad se ha logrado gracias a las campañas a través de medios de comunicación de divulgación sobre la normatividad en riesgos laborales, promoción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los estándares mínimos en el ámbito nacional, regional y local. Así mismo, las actividades de sensibilización y socialización y capacitación realizadas a nivel nacional, con el apoyo de la OIT, la OISS y de los gremios económicos.

De otro lado se ha desarrollado la estrategia de fomento de una cultura para la generación de Hábitos de Seguridad y Salud desde el Ámbito Escolar, orientada a la promoción de actuaciones seguras desde la

infancia, 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. Estas acciones están siendo focalizadas en el año 2017 a nivel rural, en 5 departamentos del país.

También se ha dado continuidad a la estrategia de sensibilización dirigida a los trabajadores del sector de la construcción acerca de la importancia del autocuidado de la salud y el fomento de comportamientos seguros para prevenir la accidentalidad en las obras, en ciudades del país con más altas tasas de accidentalidad.

3.2.1.2.2 Enfermedad Laboral. Dentro de los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales para el año 2016 se presentaron 10.563 enfermedades laborales calificadas.

Los sectores económicos con mayor número de enfermedades laborales calificadas son:

- ✓ Industria manufacturera 3.365.
- ✓ Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler 1.540.
- ✓ Agricultura, ganadería, caza y silvicultura 1.302.
- ✓ Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos 694.

3.2.1.3 Asistencia Técnica. Mediante el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, se estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que busca principalmente evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los trabajadores por lo que es necesario anticipar, reconocer, evaluar y controlar los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos al interior de la empresa. Esto trae como beneficios la mejora del ambiente y el bienestar laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de la accidentalidad y el aumento de la productividad.

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 052 de 2017, la implementación del sistema tendrá una transición y fases de adecuación de aproximadamente 3 años a partir del 1 de junio de 2017.

Como herramientas para la implementación del Sistema los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión definido por el Ministerio del Trabajo y cumplir los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

La Resolución 4927 de 2016, determina los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

Dentro de los Oferentes del curso se encuentran de manera obligatoria las Administradoras de Riesgos Laborales ARL y de forma potestativa el SENA, Cajas de Compensación Familiar, Instituciones de educación superior reconocidas por el Ministerio de Educación, empresas, gremios, asociaciones y entidades u organizaciones internacionales.

A la fecha han sido autorizadas 16 entidades como oferentes del curso: Administradoras de Riesgos Laborales, gremios económicos, instituciones de educación y empresas de asesorías administrativas y cooperativas.

Como complemento a esta normatividad, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, que reglamente los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que pretenden velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

En la actualidad se están realizando actividades de fortalecimiento de los empleadores y trabajadores para el cumplimiento del Sistema de Gestión y los estándares mínimos a través de metodologías de sensibilización y socialización, con el apoyo de los gremios económicos. Se han celebrado memorandos de entendimiento con diferentes agencias y entidades entre las cuales podemos señalar los siguientes:

- ✓ Memorando de entendimiento con la Agencia Británica para la Salud y Seguridad de Gran Bretaña. Para apoyar la ejecución de actividades relativas a cumplir con las prioridades para ser parte de la OCDE y desarrollo de iniciativas conjuntas que ayuden a promover buenas prácticas en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo en una escala global y regional.
- ✓ Memorando de entendimiento con la Agencia Nacional de Infraestructura, Sena y Min Transporte para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la construcción de las vías 4G. Se realizó reunión de seguimiento a los compromisos establecidos en el memorando por cada una de las entidades.
- ✓ Memorando de Entendimiento con la Policía Nacional con el fin de prestar asistencia técnica para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se han realizado eventos de capacitación en todo el país sensibilizando sobre la importancia de estas normas. Durante los años 2016 y 2017 se realizaron 37 eventos y se capacitaron 9.250 personas. Así mismo se elaboraron guías para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales señalan paso a paso como implementarlo, incluyen herramientas, formatos, y metodologías

En la actualidad se encuentra en proceso de elaboración, validación con la participación de expertos y diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales y socialización las siguientes guías:

- ✓ Guía monitoreo de gases en labores mineras subterráneas
- ✓ Guía de seguridad en labores mineras subterráneas “Atmósferas Mineras”
- ✓ Guía técnica de implementación del SG SST para el sector construcción
- ✓ Guía técnica implementación del SG SST para el sector de vigilancia
- ✓ Guía técnica para el análisis de la evaluación historia de la exposición a peligros causantes de la enfermedad laboral
- ✓ Guías uso seguro de sustancias químicas (Benceno, Asbesto, Sílice, Plomo y Radiaciones Ionizantes)
- ✓ Guía protocolo de identificación de trabajadores expuestos a actividades de alto riesgo según decreto 2090, las cuales fueron validadas con expertos y deferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales.

- ✓ Guías técnicas para identificar y evaluar peligros higiénicos capaces de ocasionar enfermedad laboral, tales como: ruido, vibración y temperaturas extremas; así como aerosoles: materia particulado (fibras y polvo), humos, nieblas, gases y vapores.
- ✓ Guía de vigilancia epidemiológica en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Guía para la implementación del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Sustancias Químicas (SGA)
- ✓ Guía Prevención de Accidentes Mayores

3.2.1.4 Poblaciones Vulnerables. Durante el año 2016, con respecto a las poblaciones laborales vulnerables y especialmente los trabajadores del sector informal de la economía, se desarrollaron acciones de promoción y prevención dirigidas a trabajadores informales que laboran en manufactura en el departamento de Valle del Cauca y mujeres trabajadoras rurales que desarrollan actividades agrícolas en el departamento de Meta, con el fin de promover su autocuidado y prevenir riesgos ocupacionales. En el año 2017 se están desarrollando acciones dirigidas a trabajadores informales de plazas de mercado y salones de belleza en municipios del departamento de Cundinamarca y a mujeres rurales en el departamento del Chocó.

3.2.2 Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo.

Después de 20 años de haberse expedido la Ley 100 se expide la Ley 1562 con la que se dio una importante actualización al sistema de riesgos laborales en el país y ha requerido un gran esfuerzo reglamentario que la Dirección de Riesgos Laborales ha desarrollado.

Durante el período comprendido entre julio de 2016 y mayo de 2017, se expidieron las siguientes normas:

- ✓ Decreto 01117 del 11 de julio de 2016. Por el cual se modifican los artículos 2.2.4.10.2., 2.2.4.10.3. Y 2.2.4.10.5., y se adicionan los artículos 2.2.4.10.8. Y 2.2.4.10.9., del Decreto 1072 de 2015, Decreto
- ✓ Único Reglamentario del Sector Trabajo, referentes a los requisitos y términos de inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales.
- ✓ Decreto 1563 del 30 de septiembre de 2016. Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 052 del 12 de enero de 2017. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37, 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 4247 del 19 de octubre de 2016. Por la cual se Adopta el Formulario único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución 4927 del 23 de noviembre de 2016. Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Resolución 5321 del 15 de diciembre de 2016. Por la cual se integra el Comité Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo.
- ✓ Resolución 5666 del 29 de diciembre de 2016. Por la cual se establece el reporte de información de aportes al Fondo de Riesgos Laborales.

- ✓ Resolución 0144 del 23 de enero de 2017. Por la cual se adopta el Formato de identificación de peligros establecido en el Artículo 2.2.4.2.5.2, numerales 6.1 y 6.2 .del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución 01111 del 27 de marzo de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Resolución 01178 del 28 de marzo de 2017. Por la cual se establecen los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en Protección contra Caídas en Trabajo en Alturas.

3.2.3 Proyectos de Reglamentación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual forma se viene trabajando en la elaboración, revisión y ajuste por parte de los diferentes actores sociales de los siguientes proyectos de Decretos y Resoluciones, de gran importancia para la seguridad y la salud de los trabajadores:

- ✓ Decreto Pisos de Protección Social: Por el cual se regula el Sistema de Protección Social y el piso de protección para la población colombiana rural y urbana. Con esta norma reglamentan los pisos de protección social de los trabajadores que devengan MENOS de 1 salario mínimo los recursos provienen del Fondo de Riesgos Profesionales al pasar la cotización al fondo de 1 al 3%, impuesto nacional monotributo, más los aportes (cotizaciones) sin identificar y los recursos e intereses dejados de consignar al Fondo por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales desde el año 1996 al año 2016. Fue publicado para su consulta y comentarios en la página web del Ministerio del Trabajo. Los comentarios realizados están siendo revisados.
- ✓ Decreto para la promoción de la vinculación de personas con discapacidad: Personas con discapacidad, el cual tiene el fin de garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y en debilidad manifiesta, aplicando acciones afirmativas por parte del Ministerio del Trabajo, encaminadas a la protección e integración de estas personas en la sociedad, se fijan el dos por ciento (2%) de cuota para contratar las entidades del Estado a dichas personas conforme a la Ley 1618 de 2013, se establecen los beneficios a las empresas que contraten laboralmente a las personas con discapacidad y se fijan los criterios que se deben aplicar al momento de conocer sobre la autorización de terminación de relación laboral.
- ✓ Decreto que actualiza las normas técnicas de minería a cielo abierto: Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto. Establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos en las labores mineras a cielo abierto y adopta los procedimientos para efectuar la inspección, vigilancia y control de éstas labores, para la preservación de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Se encuentra en ajustes y modifica el Decreto 2222 de 1993.
- ✓ Decreto Salud Mental: Busca la reglamentación de la Ley 1616 de 2013 de 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 elaboró en forma conjunta con el Ministerio de Salud. Se realizaron ajustes con base en observaciones de los diferentes actores
- ✓ Decreto Sistema Globalmente Armonizado: Decreto de adopción del Sistema Globalmente Armonizado – SGA Sobre clasificación y etiquetado de productos químicos. En conjunto con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de

Comercio, Industria y Turismo y Ministerio de Transporte. Se encuentra en revisión por parte de la oficina jurídica.

- ✓ Decreto actividades mínimas preventivas sustancias tóxicas o cancerígenas: Por el cual se reglamentan las actividades mínimas preventivas a ser implementadas en los lugares donde se almacene, procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales relacionadas con los agentes químicos.
- ✓ Decreto Sustancias Psicoactivas: reglamentación de la Ley 1566 de 2012 Atención Integral para personas que consumen sustancias psicoactivas. Se elaboró en forma conjunta con el Ministerio de Salud. Se realizaron ajustes con base en observaciones de los diferentes actores.
- ✓ Decreto Programa de Prevención de Accidentes Mayores: Decreto adopta el Programa de Prevención de Accidentes Mayores y se toman otras determinaciones. Se elaboró en conjunto con la Unidad Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres UNGRD, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Vivienda y Desarrollo Territorial, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y representantes del sector empresarial. Se publicó para observaciones, se realizaron los ajustes.
- ✓ Modificación del Decreto 016 de 1997. Integración, funcionamiento y la red de los Comités Nacional, Seccionales y Locales en Seguridad y Salud en el Trabajo: Decreto actualización sobre la integración funcionamiento y la red de los Comités Nacional, Seccionales y Locales en Seguridad y Salud en el Trabajo. Se elaboró conjuntamente con el Ministerio de salud y protección Social y fue revisado por el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Modificación Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales: Decreto modificación de la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones” Se encuentra en Oficina Jurídica.
- ✓ Actualización Resolución 1348 del 2009: Reglamento de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, para las empresas del sector eléctrico. Fue elaborado en forma conjunta con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Eléctrico.
- ✓ Resolución Evaluación e Intervención de factores de Riesgo Psicosocial: Resolución por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y el Protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora; como referentes técnicos obligatorios para la identificación, monitoreo, prevención e intervención de los riesgos psicosociales. Se publicó en la página web del Ministerio del Trabajo y se realizaron los ajustes.
- ✓ Resolución única en Seguridad y Salud en el Trabajo: Resolución Única en Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual compila 46 resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo desde año 1979 al 2016, así: Libros 4, parte 8, títulos 32, capítulos 63, secciones 18, artículos 1178, anexos técnicos 9, páginas resolución 4238, páginas anexos técnicos 299, resoluciones derogadas 46. Se puede detallar que la Resolución Única en Riesgos laborales sigue los lineamientos que hasta el momento han adoptado las últimas reglamentaciones que han compilado y generado el país, como lo tiene hasta hoy el Decreto 1072 de 2015.
- ✓ Reglamento gases comprimidos: Resolución sobre Reglamento de Higiene y Seguridad para Gases Comprimidos Industriales y Medicinales, se encuentra para comentarios y observaciones de los higienistas y asociaciones científicas.

- ✓ Resolución Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Cáncer Ocupacional: Por medio de la cual se establece la obligatoriedad de reportar al Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Cáncer Ocupacional (SIVECAO) y se definen las variables de interés para este sistema. Se encuentra en revisión Dirección Riesgos Laborales para armonizarla con las variables de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA.
- ✓ Resolución Capacitación de trabajadores en minería subterránea: Por la cual se reglamenta la capacitación y reentrenamiento de los trabajadores que desarrollan labores mineras subterráneas” La cual se construyó en varias mesas técnicas con la participación de representantes del sector minero; se encuentra en revisión en la Dirección de Movilidad.
- ✓ Resolución Prevención y promoción para empresas contratantes o beneficiarias de una obra o servicio: Resolución actividades de prevención y promoción para los contratistas, subcontratistas y personas que prestan servicio en las sedes de las empresas contratantes o beneficiarias de bienes y servicios, con el objeto de proteger en higiene y seguridad industrial a poblaciones como camioneros y actores, entre otros.
- ✓ Proyecto de Resolución Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo: Resolución por la cual se reestructuran los Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crean otros y se dictan disposiciones generales: El proyecto fue publicado para su consulta y comentarios en la página web del Ministerio del Trabajo. Las observaciones enviadas están siendo revisadas.
- ✓ Proyecto de Resolución adopción de normas: TLVs y BEIs: Resolución de adopción de normas: TLVs para físicos y BEIs de la ACGIH, clasificación de carcinógenos de la IARC, Clasificación de peligros. Se encuentra en revisión Dirección Riesgos Laborales.

3.2.4 Fondo de Riesgos Laborales

El Fondo de Riesgos Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 1295 de 1994, es una cuenta especial de la Nación sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos son administrados a través de contrato de encargo fiduciario. Con la promulgación de la Ley 1562 de 2012 se establece en el artículo 16 parágrafo 1 “Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales no pertenecen al presupuesto General de la Nación, no podrán ser destinados a gastos administrativos y funcionamiento del Ministerio ni a objetos distintos del fondo previstos en la ley...” por otra parte se establece entre los objetivos del fondo adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención.

Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales provienen de las fuentes relacionadas en el artículo 89 del Decreto Ley 1295 y artículo 5° del Decreto 1833 de 1994 y 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. Para el período comprendido entre el 1° Julio de 2016 al 31 de Mayo de 2017, se efectuaron recaudos por valor de \$29.268.137.452.04 (Se incluye valor por recaudo de ARL y Multas) y se tienen comprometidos \$4.161.706.343,00 con corte a 31 de Mayo de 2017 como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 47. Recaudos y Compromisos Fondo de Riesgos

Apropiación Definitiva Vigencia 2016	Recaudo Julio – Diciembre 2015	Ejecución Gastos A Diciembre 2016 (Pagos Efectivamente Realizados)	Apropiación Definitiva Vigencia 2017	Recaudos Enero – Mayo 2017	Compromisos Enero – Mayo 2017
\$12.844.770.387,00	\$15.823.061.616,89	\$7.318.315.438,95	\$17.085.966.871,31	\$13.445.075.835,15	\$4.161.706.343,00

Dirección de Riesgos Profesionales. Ministerio del Trabajo

La distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal de 2016, con base en la Ley 776 de 2003 y la Ley 1438 de 2011 se describe a continuación.

Tabla 48. Distribución Presupuesto del Fondo de Riesgos

Objeto Según Ley 1562 De 2013	Presupuesto 2016	% Ejecución 2016
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.	\$ 3.993.102.067,00	100%
b) Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional.	\$ 2.348.243.723,00	99%
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	\$ 937.834.297,00	100%
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.	\$ 133.218.786,00	100%
e) Crear un sistema de información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales	\$ 217.359.220,00	100%
f) Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional	\$ 1.23.676.800,00	100%
g) Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales, dentro del ámbito de su competencia.	\$ 13.050.000,00	100%
h) Pago del encargo fiduciario y su auditoría y demás recursos que se deriven de la administración del fondo	\$ 3.908.285.494,00	100%
Totales	\$ 12.844.770.387,00	99.91

Dirección de Riesgos Profesionales. Ministerio del Trabajo

La vigencia 2016 fue el año de mayor ejecución de los recursos del Fondo de Riesgos Laborales de los últimos años, al ejecutarse un 99.91% del presupuesto asignado.

3.3 Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar.

3.3.1 Prestación de servicios a 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, a diciembre de 2016 se registró un crecimiento cerca de 262.270 personas, es decir, un crecimiento aproximado del 3% frente a 2015. Por otro lado, en relación a las empresas afiliadas al Sistema se registró un ingreso de alrededor de 35.704 empresas, lo que representa un crecimiento aproximado del 6% en comparación con el año 2015.

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 a Diciembre de 2016, las 587.306 empresas afiliadas, contaban con un total de 9.102.921 afiliados, 8.171.029 personas a cargo, 3.186.074 cónyuges y población cubierta de 20.460.024, y a mayo de 2017, las 614.592 empresas afiliadas cuenta con un Total de Población Cubierta de 21.163.555.

Tabla 49. Población Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Variable	Diciembre de 2016	Mayo de 2017	Variación absoluta diciembre de 2016 a mayo de 2017
Total Afiliados	9.102.921	9.573.920	5%
Total Población cubierta	20.460.024	21.163.555	3%
Empresas Afiliadas	587.306	614.592	4%
Aportes	5.763.731*		

*En millones

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos y Superintendencia Delegada para la Gestión.

A continuación se detalla la trazabilidad de población cubierta por las cajas de compensación familiar durante el año 2016 y al mes de mayo de 2017:

Tabla 50. Trazabilidad de Población Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar. 2016

Variable	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Total Empresas Afiliadas	565.822	570.561	576.353	587.625	591.007	587.306
Total Afiliaciones	8.965.804	9.073.815	9.162.143	9.085.499	9.195.840	9.102.921
Personas A Cargo	11.264.958	11.319.209	11.338.189	11.455.405	10.953.817	11.357.103
Total Población Cubierta	20.796.584	20.963.024	21.076.685	21.128.529	20.740.664	21.047.330

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

Tabla 51. Trazabilidad de Población Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar 2017

Variable	Enero	Febrero	Marzo	Mayo
Total Empresas Afiliadas	583.688	496.865	582.676	614.592
Total Afiliaciones	8.883.061	7.891.997	8.912.851	9.573.920
Personas A Cargo	11.116.068	11.128.091	20.161.988	1.589.635
Total Población Cubierta	20582.817	19.516.953	29.657.515	21.163.555

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

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 2016 la población cubierta por las CCF ascendió a 20.460 millones lo que representa un 42% 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 2016 se distribuyeron alrededor de 1.7 billones de pesos, beneficiando aproximadamente a 4.962.544 afiliados beneficiarios del sistema de subsidio familiar. Estos recursos son equivalentes al 30.21% de los recursos totales de los aportes del 4%.

Tabla 52. Aportes Parafiscales Recibidos por las Cajas de Compensación Familiar 2016

Concepto	Valor saldo a diciembre 2016 (Miles)
De empresas afiliadas (4%)	5.763.731.107
De independientes (2%)	17.855.059
De pensionados y Desempleados (2%)	10.056.057
Independientes y Voluntarios (0.6%) Art. 19 Ley 789/02	9.259.167

Fuente: Reporte SIGER - SSF

Es de anotar, que dentro de la población afiliada al Sistema del Subsidio Familiar, no sólo hacen parte los trabajadores dependientes, es decir, aquellos que prestan sus servicios personales a un empleador público o privado, vinculados mediante una relación laboral; sino también las personas que por voluntad propia y reconociendo los beneficios que otorga el Sistema del Subsidio Familiar, se afilian a una Caja de Compensación Familiar, como independientes, pensionados, facultativos y por fidelidad, entre otras modalidades.

3.3.2 Trabajadores beneficiados.

Dentro del Sistema de Subsidio Familiar, no sólo hacen parte los trabajadores afiliados dependientes sino aquellas personas que por voluntad propia y reconociendo de los beneficios que otorgan las CCF se afilian

al sistema, es aquí donde pertenecen los trabajadores facultativos e independientes, pensionados, afiliados voluntarios, y finalmente, encontramos afiliados por fidelidad.

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

Tabla 53. Beneficiarios Cajas de Compensación

Categoría	Población a Mayo - 2017
Trabajadores Afiliados Dependientes	9.027.493
Trabajadores Facultativos e Independientes	270.546
Afiliados Pensionados	57.898
Afiliados por Fidelidad	217.983
Total Afiliaciones	9.573.920

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

De acuerdo con información de la Superintendencia del Subsidio Familiar en 2016 el número de empresas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar creció un 6% en todo el país frente a 2015; se destacan los casos de los departamentos Sucre, Bolívar y Boyacá que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas del 36%, el 13% y el 11%, respectivamente. De otro lado, en el departamento del Amazonas se presentó una reducción del 31% en la afiliación de nuevas empresas a la Caja de Compensación Familiar del Amazonas CAFAMAZ.

Tabla 54. Departamentos con Principales Variaciones de Empresas Afiliadas a Cajas de Compensación Familiar

Departamento	Empresas 2015	Empresas 2016	Variación
Amazonas	832	637	-31%
Antioquia	98.929	106.123	7%
Arauca	1.888	1.852	-2%
Atlántico	23.514	24.698	5%
Bogotá DC	184.129	199.501	8%
Bolívar	17.935	20.673	13%
Boyacá	13.564	15.211	11%
Caldas	10.686	11.369	6%
Caquetá	2.628	2.858	8%
Casanare	4.622	4.323	-7%
Cauca	5.637	6.314	11%
Cesar	6.338	6.297	-1%
Chocó	1.520	1.425	-7%
Córdoba	6.749	6.895	2%
Huila	10.047	9.345	-8%
La Guajira	2.582	2.462	-5%
Magdalena	6.483	6.600	2%
Meta	10.209	10.401	2%
Norte de Santander	11.630	12.630	8%
Nariño	6.177	6.850	10%
Orden Nacional	1.197	1.318	9%

Departamento	Empresas 2015	Empresas 2016	Variación
Putumayo	1.719	1.735	1%
Quindío	7.772	8.142	5%
Risaralda	16.697	18.555	10%
San Andrés	1.915	1.612	-19%
Santander	32.648	34.075	4%
Sucre	3.230	5.019	36%
Tolima	11.139	11.731	5%
Valle del Cauca	49.186	48.655	-1%
Total	551.602	587.306	6%

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

En relación con los trabajadores afiliados a cajas de compensación familiar, éstos aumentaron en un 3% en toda Colombia en 2016 en comparación con 2015; además de San Andrés con 16.375 afiliados y un crecimiento del 15% en 2016, se destacan los casos de Chocó y Tolima que presentaron un crecimiento de trabajadores afiliados del 14%, y el 13%, en su orden. De otro lado, las cajas de compensación en los departamentos de Huila, Valle del Cauca y Sucre presentaron significativas reducciones del -20%, el -18% y el -7% en relación con la afiliación de nuevos trabajadores en 2016 frente a 2015, respectivamente. Lo anterior indica que, prácticamente no se presentó la afiliación de nuevos trabajadores a las cajas de compensación familiar en los departamentos de Orden Nacional y Magdalena en 2016.

Tabla 55. Departamentos con Principales Variaciones de Nuevos Trabajadores Afiliados a Cajas de Compensación Familiar, 2016 vs. 2015

Departamento	2015 Afiliados	2016 Afiliados	Variación
Amazonas	5.682	5.848	3%
Antioquia	1.395.812	1.499.640	7%
Arauca	20.624	20.194	-2%
Atlántico	395.109	416.991	5%
Bogotá DC	3.408.946	3.632.956	6%
Bolívar	243.466	258.846	6%
Boyacá	163.660	172.512	5%
Caldas	145.567	153.275	5%
Caquetá	29.849	28.277	-6%
Casanare	53.706	50.594	-6%
Cauca	93.406	96.720	3%
Cesar	100.142	108.377	8%
Chocó	23.091	26.928	14%
Córdoba	104.050	111.010	6%
Huila	186.866	155.628	-20%
La Guajira	50.346	52.386	4%
Magdalena	97.722	99.040	1%
Meta	129.178	125.787	-3%
Norte de Santander	183.221	199.988	8%
Nariño	91.333	98.901	8%
Orden Nacional	10.281	10.288	0%
Putumayo	23.472	22.488	-4%
Quindío	78.306	82.377	5%

Departamento	2015 Afiliados	2016 Afiliados	Variación
Risaralda	165.590	176.843	6%
San Andrés	13.838	16.375	15%
Santander	425.202	415.245	-2%
Sucre	46.541	43.635	-7%
Tolima	153.645	176.036	13%
Valle del Cauca	1.002.000	845.736	-18%
Total	8.840.651	9.102.921	3%

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación).

3.3.3 Servicios prestados

3.3.3.1 Recreación. Para el año 2016 (enero-diciembre), en los grandes centros recreativos de las Cajas de Compensación Familiar se contabilizaron 40.697.414 usos por parte de los trabajadores y sus familias. Discriminados de la siguiente manera:

- Categoría A. 11.918.465
- Categoría B 3.793.180
- Categoría C 2.076.205
- Categoría D 4.741.424
- Otros 18.168.140
- **Total 40.697.414**

A diciembre de 2016, la cobertura en recreación presentada por las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 40.697.414 usos para sus afiliados y no afiliados; y a abril del 2017, estos usos ascendieron a 9.765.152 usos.

Tabla 56. Recreación Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar según Región

Región Geográfica	Usos Julio a Diciembre de 2016	Usos abril 2017
Costa Atlántica	4.980.265	1.185.677
Región Occidente	14.019.557	3.182.029
Región Centro Oriente	3.850.307	1.060.485
Región Orinoquia	405.361	182.472
Región Amazonia	190.679	91.598
Bogotá D.C.	17.226.973	4.059.400
Orden Nacional	24.272	3.491
Total	40.697.414	9.765.152

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

Tabla 57. Recreación Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar Según Usos

Usos	Usos Jun - Dic 2016	Usos abril 2017
Recreación- Recreación dirigida	4.366.288	888.397
Recreación- Vacaciones recreativas	204.094	13.705
Recreación – Escuelas deportivas	4.074.999	1.193.252
Recreación – Torneos deportivos	1.043.894	262.522
Recreación - Gimnasio	2.950.879	967.012
Recreación – Otros eventos de tipo social	7.986.552	1.344.626
Recreación – Recreación Libre	14.423.707	3.370.589
Recreación – Servicios de complejos deportivos	4.275.441	1.282.524
Recreación - Pasadía	1.371.560	442.525
Total	40.697.414	9.765.152

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.3.2 Biblioteca. Durante el período de enero a diciembre de 2016, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, alcanzó 4.918.789 de usos para sus afiliados en el período, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 58. Biblioteca Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Región - CCF	Usos julio - diciembre 2016	Usos abril 2017
Bogotá D.C.	1.307.587	264.741
Costa Atlántica	842.178	227.795
Orden Nacional	23.488	2.364
Región Amazónica	21.524	5.391
Región Centro Oriente	2.856.391	783.735
Región Occidente	12.735.342	3.443.541
Región Orinoquia	426.760	191.222
Total	18.213.270	4.918.789

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.3.3 Educación formal. Durante el período de enero a diciembre de 2016, la cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas, logró la atención de 93.102 estudiantes y a abril del 2017 se presentó una cobertura de 82.297 estudiantes.

Tabla 59. Educación Formal Cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Programa o Niveles	Estudiantes enero a diciembre de 2016	Estudiantes a abril de 2017
Preescolar	18.136	16.437
Básica primaria	31.796	27.081
Básica secundaria	28.456	25.083
Media académica	8.947	8.582
Media técnica	3.103	2.312
Superior	2.664	2.802
Total	93.102	82.297

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación).

3.3.3.4 Créditos. En créditos sociales, las Cajas otorgaron el año pasado (enero-diciembre 2016) más de 789.941, distribuidos en las siguientes categorías:

- Categoría A 620.948 créditos sociales
- Categoría B 122.839 créditos sociales
- Categoría C 45.597 créditos sociales
- Categoría D 6 créditos sociales
- Otros 551 créditos sociales
- **Total 789.941 créditos sociales**

A diciembre de 2016, las Cajas de Compensación Familiar autorizaron 789.941 créditos para salud, educación, recreación, vivienda, mercadeo, entre otros. Por un valor igual a \$1.056.133.164 (miles) y a abril del 2017, se aprobaron 357.029 créditos en servicios por un valor igual a \$330.029.801 (miles).

Por regiones los créditos otorgados por las Cajas de Compensación Familiar y sus respectivos valores en los mismos periodos fue así:

Tabla 60. Créditos Cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar, por Región

Región - CCF	Enero-Diciembre 2016		abril 2017	
	Cantidad	Monto (miles\$)	Cantidad	Monto (miles \$)
Bogotá D.C.	258.366	473.850.391	104.333	109.945.070
Costa Atlántica	154.824	106.234.001	52.191	33.342.076
Orden Nacional	279	1.030.564	29	95.402
Región Amazónica	1.408	4.130.540	421	1.180.114
Región Centro Oriente	19.108	46.831.252	8.802	13.174.864
Región Occidente	353.372	414.858.006	186.692	170.280.858
Región Orinoquía	2.584	9.198.410	4.561	2.011.417
Total	789.941	599.273.733	357.029	330.029.801

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.3.5 Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar. La educación para el Trabajo y Desarrollo Humano comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículo flexible sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación no formal.¹¹

Durante el 2016 (enero-diciembre) las CCF atendieron cerca de 153 mil personas en diferentes cursos que promueven el desarrollo de conocimientos técnicos, entre otras habilidades. Con corte a abril de 2017 se han atendido cerca de 124 mil personas. Las Cajas de Compensación Familiar formaron a través del servicio

¹¹ Decreto 2888 de 2007. Artículo 2°

de educación para el trabajo y el desarrollo humano estudiantes como técnicos laborales, en 7 regiones geográficas del país.

Tabla 61. Formación para el Trabajo CCF-Personas Atendidas

Región Geográfica	Personas atendidas 2016 (enero-diciembre)	Personas atendidas 2017 (abril)
Costa Atlántica	7.434	10.217
Región Occidente	106.208	83.241
Región Centro Oriente	6.275	9.908
Región Orinoquia	1.278	565
Región Amazonia	932	837
Bogotá D.C.	31.866	19.683
Total	153.993	124.451

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.3.6 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 62. Oferta Educación Informal de las Cajas de Compensación Familiar en la Formación para el Trabajo Servicio Social: Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Año	2016						2017			
Mes	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Región CCF										
Bogotá D.C.	4	10	3	3			6.829	12.360	18.754	19.683
Costa Atlántica	2.740	2.141	3.485	3.837	2.771	1.256	4.184	9.352	10.051	10.217
Región Amazónica	163	40	1.949	97	182	152	101	686	1.116	837
Región Centro Oriente	2.485	7.917	6.180	453	5.577	3.371	3.347	8.429	9.355	9.908
Región Occidente	3.943	4.694	8.439	5.050	4.685	7.806	61.958	76.071	74.838	83.241
Región Orinoquia	34	26	24	15	350	19	373	877	923	565

Fuente: Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación)

3.3.4 Fondos de las Cajas de Compensación Familiar.

A continuación se presenta información de las actividades realizadas en cada uno de los Fondos de las Cajas de Compensación Familiar.

Fondo para la atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria- FONIÑEZ. Las Cajas de Compensación apropiaron recursos de obligatoria inversión en el segundo semestre de 2016 por \$126.032.121 (en miles de pesos) y han apropiado en el primer trimestre de 2017 \$59.593.539 (en miles de pesos), para atender los programas de Atención Integral a la Niñez (AIN) y Jornada Escolar Complementaria (JEC).

Tabla 63. Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria- FONIÑEZ

Vigencia	Apropiación Obligatoria	Apropiación Obligatoria	Total Apropiación
	AIN	JEC	
II semestre de 2016	86.771.820	39.260.301	126.032.121
I trimestre de 2017	41.045.145	18.548.394	59.593.539

Fuente: Delegada para la Gestión Superintendencia de Subsidio Familiar (información en validación con corte a marzo de 2017).

Atención Integral a la Niñez (AIN). En el segundo semestre de 2016 se atendieron 147.661 niños y niñas en el programa de Atención Integral a la Niñez. En el primer trimestre de 2017 se han atendido en este programa 98.626 niños y niñas.

Jornada Escolar Complementaria (JEC). En el segundo semestre de 2016 y primer trimestre de 2017, se han beneficiado de las diferentes modalidades que se ofrecen en el programa el siguiente número de estudiantes, los cuales pueden ser beneficiarios de una o más modalidades:

Tabla 64. Estudiantes Atendidos en Jornada Escolar Complementaria

Modalidades	Cantidad Estudiantes Atendidos	
	Segundo semestre de 2016	I trimestre 2017
Escuelas deportivas y actividad física	77.808	48.365
Bilingüismo	9.693	4.355
Ciencia y Tecnología	30.062	12.832
Formación Ambiental	30.883	12.302
Formación Artística y cultural	91.343	53.389
Plan de Lectura	30.062	9.752
Fortalecimiento áreas fundamentales	18.369	10.401

Fuente: Delegada para la Gestión Superintendencia de Subsidio Familiar (información en validación con corte a marzo 2017)

Fonvivienda. Durante el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2016, se ejerció la vigilancia e inspección a la gestión operativa que adelantan las Cajas de Compensación con relación a los recursos asignados a Subsidios de Vivienda de Interés Social.

En 2016, las Cajas de Compensación Familiar realizaron la asignación de 49.962 subsidios familiares de vivienda por valor de \$899.488 millones y se efectuó el pago efectivo de un total de 27.743 subsidios por valor de \$379.884 millones que corresponden a distintas vigencias de asignación.

Tabla 65. Subsidios de Vivienda Asignados

Concepto	Total Diciembre / 2015	Total diciembre/ 2016
Cantidad asignados	54.525	49.962
Valor Asignados	683.453.781	899.488.608
Cantidad Total entregados	27.484	27.743
Valor total entregados	288.622.900	379.884.902
Cantidad reintegros	15.253	25.271
Valor reintegros	173.097.500	308.728.127

Fuente: Informe FOVIS. Dirección de Gestión Financiera Contable-Superintendencia Delegada para la Gestión. SSF

Fondo de Ley 115 de 1994. De acuerdo con la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar a la Superintendencia del Subsidio Familiar a través del aplicativo SIREVAC¹², extractada del SIGER¹³, en el periodo comprendido entre octubre de 2015 a diciembre de 2016, se apropiaron recursos de Ley 115 \$758.287 millones, valor que sumado al saldo inicial \$869.179 millones más los rendimientos financieros, arrojó un total disponible de apropiación de \$1.632.338 millones, como se muestra a continuación:

Tabla 66. Ejecución Presupuesto Cobertura Ley 115 de 1994.

Valores expresados en miles de pesos

Concepto Ley 115	Saldo Inicial	Apropiación Obligatoria	Rendimientos Financieros	Subsidios Individuales	Subsidios en Infraestructura	Total estudiantes beneficiario
Mes	Valor	Valor	Valor	Valor	Valor	Cantidad
Diciembre/2015	39.572.775	33.670.964	641.332	40.197.608	3.730.896	830.360
Marzo/2016	36.154.941	35.916.884	696.763	32.825.054	1.063.126	838.678
Junio/2016	259.798.264	356.881.339	807.098	124.443.360	640.813	606.622
Septiembre/2016	216.704.281	151.652.271	1.232.063	67.949.715	1.067.744	651.451
Diciembre/2016	316.949.140	180.166.174	1.494.206	288.768.242	6.488.937	881.689
Total periodo enero a diciembre 2016	869.179.401	758.287.632	4.871.462	554.183.979	12.991.516	3.808.800

Fuente: Siger.

Con los recursos del Fondo de ley 115, en el período referenciado (octubre de 2015 a diciembre de 2016), las Cajas de Compensación Familiar otorgaron subsidios educativos individuales por valor de \$554.183 millones y subsidios en infraestructura en el orden de \$12.991 millones, beneficiando a 3.808.800 estudiantes.

3.4 Sistema de protección integral para la vejez.

Conforme lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo –2014-2018 se establecen tres pilares así: Paz, Equidad y Educación. En relación con los pilares que son competencia de este Ministerio, respecto del primero se establece que el Plan refleja la voluntad política del Gobierno para construir una paz sostenible, bajo un enfoque de goce efectivo de derechos y en el segundo pilar se determina que el Plan contempla una visión de desarrollo humano integral en una sociedad con oportunidades para todos.

En este marco de política se han definido entre las estrategias transversales las siguientes: i). Movilidad social que integra temáticas como política nacional del trabajo decente, fortalecimiento del dialogo social y concertación, las reformas del Sistema General de Riesgos Laborales, fortalecimiento de los servicios sociales complementario de que trata el Libro IV de la Ley 100 de 1993 y protección a los trabajadores con ingresos inferiores al salario mínimo. Así mismo, el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, integra la estrategia territorial como eje articulador del desarrollo, con el fin de lograr que la estructura territorial garantice la armonización de los objetivos de la política de la Nación con los de las regiones, apuntando a un modelo de gestión que cierre las brechas de desarrollo que se presentan en las regiones.

¹² SIREVAC: SISTEMA DE RECEPCIÓN, VALIDACIÓN, Y CARGUE DE INFORMACIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

¹³ SIGER: Sistema Gerencial de Información.

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

En tal sentido se exponen las gestiones realizadas, enmarcadas en el Sistema General de Pensiones y en los Servicios Sociales Complementarios de que trata el libro IV de la Ley 100 de 1993.

3.4.1 Afiliación a Sistemas de Seguridad y Protección Social

3.4.1.1 Sistema General de pensiones

3.4.1.1.1 Afiliados. A 30 de Abril de 2017, se encontraban afiliados al Sistema General de Pensiones 20.853.399 personas, presentándose un incremento del 3,36% que corresponde a 700.113, nuevos afiliados, frente a lo alcanzado a 31 de Julio de 2016, cuando se presentó un total de afiliados de 20.153.286 registrados.

Del total de afiliados a 30 de abril de 2017, se encuentran activos (Activos: Son aquellos que cotizaron alguna vez durante los últimos seis (6) meses) al Sistema General de Pensiones 10.562.666, personas, es decir el 50,65%, de la población afiliada. Esta cifra corresponde al 47,81% de los ocupados, que a 30 de abril de 2017, registró una población total de 22.668.727, individuos, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, se tienen: 7.684.946, afiliados activos, en el periodo analizado al día 30 de abril de 2017 y en Régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.877.720, afiliados activos.

Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, refleja un incremento del 4,48% en relación con lo reflejado a 31 de julio de 2016, que en valores absolutos son de 643.263, nuevos afiliados activos. En cuanto a la franja de no activos, en este régimen se mantiene un incremento del 5,09%, que en valores absolutos equivale a 340.130 usuarios, con relación al periodo analizado.

Las afiliaciones al Régimen de Prima Media con Prestación Definida a 30 de abril de 2017, presentan un incremento en la afiliación en un 0,88% en relación con periodo analizado, que en valores absolutos corresponde a 56.850, nuevos afiliados. Así mismo para el periodo en mención, los afiliados activos del Sistema General de Pensiones, presentaron un crecimiento de 4,48%, que en valores absolutos corresponde a 128.928 nuevos afiliados activos al sistema, en cuanto a la franja de no activos, presentaron una disminución de (72.078) personas (que no cotizaron alguna vez durante los últimos seis (6) meses) al Sistema General de Pensiones y que corresponde a (2.00) %. En relación al periodo analizado.

Tabla 67. Afiliados al Sistema General de Pensión Según Régimen

Régimen	Total Julio-2016			Total Abril-2017		
	Activos	Inactivos	Total Jul 2016	Activos	Inactivos	Total Abr 2017
Prima Media	2.748.792	3.676.688	6.425.480	2.877.720	3.604.610	6.482.330
Ahorro Individual	7.381.813	6.345.993	13.727.806	7.684.946	6.686.123	14.371.069
Total Afiliados Al Sistema	10.130.605	10.022.681	20.153.286	10.562.666	10.290.733	20.853.399

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa de los años de 2016 - 2017.

Tabla 68. Afiliados al Sistema General de Pensión Según Entidad Administradora

Entidad Administradora	Total Julio 2016	Total Abril 2017
Régimen de Prima Media con Prestación Definida		
Caxdac	504	495
Fonprecon - Ley 4/92	903	899
Fonprecon - Ley 100/93	102	133
Fonprecon Total	1005	1032
P. Antioquia	467	455
Colpensiones	6.423.504	6.480.348
Total Prima Media	6.425.480	6.482.330
Régimen de Ahorro Individual		
Protección	4.136.773	4.267.126
Porvenir	7.677.715	8.145.530
Skandia	102.749	106.934
Colfondos	1.810.189	1.851.115
Skandia - Plan Alternativo	380	364
Total Ahorro Individual	13.727.806	14.371.069
Total Afiliados Al Sistema	20.153.286	20.853.399
Indicadores		
Población Económicamente Activa (PEA)*	24.070.105	24.885.453
Población en Edad de Trabajar (PET)*	37.872.601	38.250.450
Ocupados	21.700.329	22.668.727
Cobertura Total afiliados/PEA	83,73%	85,43%
Cobertura afiliados Cotizantes/PEA	34,10%	28,92%
Cotizantes / Ocupados	37,83%	32,03%
Activos / Ocupados	46,68%	47,81%
Cobertura afiliados Activos /PEA	42,09%	43,17%
Cobertura Total afiliados/PET	53,21%	54,31%
Cobertura afiliados Cotizantes/PET	21,67%	18,38%
Cobertura afiliados Activos /PET	26,75%	27,44%
Cotizantes al Régimen de Prima Media / Total de Cotizantes	26,77%	25,33%
Cotizantes al Régimen de Ahorro Individual / Total de Cotizantes	73,23%	74,67%

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

3.4.1.1.2 Pensionados. El número de pensionados a 30 de abril de 2017 alcanzó la cifra de 2.132.916, beneficiarios, de los cuales el 78,47% pertenece al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el 16,08% corresponde a los regímenes de excepción y el 5,45% al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad. En cuanto a los pensionados del Régimen de Prima Media con Prestación Definida que es la mayor participación en el número total de pensionados, a 30 de abril de 2017 presentaron un incremento de 1,68% equivalente a 28.105, nuevas personas con relación a 31 de julio de 2016.

Con corte al 30 de abril de 2017, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones que reemplazó al ISS. Colpensiones paga a 1.253.807 pensionados, lo que representa el 74,91% del total de pensionados de Prima Media. En segundo lugar se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que paga las pensiones de los ex servidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas pagando dicho Fondo un total de 300.169 pensionados representando el 17,93% del total de pensionados de prima media.

Al comparar el periodo de abril de 2017 con julio de 2016 se observa un incremento del 2,51% en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale 53.541, nuevos beneficiarios.

Tabla 69. Pensionados del Sistema General de Pensión.

Régimen	Total julio 2016	Total abril 2017
Prima Media Con Prestación Definida	1.645.554	1.673.659
Ahorro Individual Con Solidaridad	102.204	116.265
Regímenes De Excepción	331.617	342.992
Total Afiliados Al Sistema	2.079.375	2.132.916

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Minhacienda, e información aportada por diferentes entidades al Ministerio del Trabajo.

El indicador de “Adultos Mayores con algún Tipo de Protección a los Ingresos”, que es la sumatoria de las personas que disfrutan de los BEPS, los cupos otorgados del Programa de Colombia Mayor y el número total de pensionados, se obtiene al dividir la anterior sumatoria entre el número de la población en edad de pensionarse, información publicadas por el Dane, que para el año 2016 fue de 5.875.954, y para el año de 2017 son 6.099.773, personas que alcanzan la edad de pensionarse.

Este indicador se reduce para el periodo en análisis, por el aumento en el número de personas en edad de pensionarse que en valores absolutos son 223.819 colombianos con el derecho por edad, cuyo porcentaje es de 3,67% con relación al año 2016 que fue de 60,56%, y se situó en 59,68% al corte del 30 de abril de 2017, este indicador disminuye en la medida que la población en edad de pensionarse aumenta, presentado el siguiente comportamiento entre el mes de julio de 2016 a abril de 2017.

Tabla 70. Población Colombiana en Edad de Pensionarse Año 2017

Grupo Etáreo	Hombres	Mujeres	TOTAL
57-61		1.158.137	1.158.137
62-64	497.620	567.606	1.065.226
65-69	658.313	761.814	1.420.127

Grupo Etéreo	Hombres	Mujeres	TOTAL
70-74	459.560	553.979	1.013.539
75-79	308.208	402.967	711.175
80 y más	298.057	433.512	731.569
Subtotal Población	2.221.758	3.878.015	6.099.773

Fuente: DANE. Proyecciones de población nivel nacional a 2017

3.4.1.1.3 Procesos de Normalización Pensional. A través de este trámite los empleadores disponen de diferentes mecanismos para cumplir con las obligaciones pensionales causadas, ya sea 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 a enero de 2017, se presentan en el siguiente cuadro:

Tabla 71. Normalización de Pasivos Pensionales desde 2003 a Abril 30 de 2017

Vigencia	Conmutación	Constitución de Patrimonio Autónomo	Asunción Por Tercero	Pago Único	Otros (*)	Total
2003	9	4		3		16
2004	11	3		7		21
2005	20	7		23		50
2006	14	3	1	5		23
2007	13	7	1	5		26
2008	14	1	6	2	1	24
2009	13	3	9	2		27
2010	5	1	2	0		8
2011	10	1	7	4		23
2012	7	1	4			12
2013	4		5	2		11
2014	11	3	3			17
2015	5	7	2	1		15
2016	7	1	2	2		12
Abril -2017	1		1			2
TOTAL	142	42	43	56	1	286

(*) En 2008 la Federación Nacional del Café por sentencia SU1023, asume temporalmente pasivo pensional de la flota mercante gran colombiana.
Fuente: Base de datos Ministerio de Trabajo.

3.4.1.1.4 Programas en Curso

Historias Laborales. Proyecto que tiene como objetivo unificar la historia laboral de todos los afiliados al Sistema para facilitar trámites en el Sistema General de Pensiones. Se está trabajando en dos proyectos de decreto (i) el CETIL que tiene por objeto certificar los tiempos de manera electrónica y (ii) Crear una Comisión Intersectorial que fije las políticas en esta materia. Al 31 de diciembre del año 2016, se culminó el desarrollo y pruebas del aplicativo CETIL, la implementación del desarrollo se hizo a través de un módulo único que se

integra con el Sistema de Bonos Pensionales, administrado por la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Durante el primer periodo del año 2017 se han desarrollado las actividades de capacitación para 270 funcionarios de 120 entidades públicas y privadas que no cotizaron al ISS hoy COLPENSIONES o a Fondos del Régimen de Ahorro Individual. A la fecha se tiene determinado en primera instancia los servicios que el CETIL brindará a cada uno de los fondos para facilitar su labor.

Afiliación Única Electrónica. Cuyo objetivo consiste en unificar los requisitos, procedimientos y puntos de acceso para realizar la afiliación de manera electrónica procesos de afiliación al Sistema de Protección Social en Colombia. En este proyecto se elaboró y se ha venido depurando con los actores del sistema (Fondos y/o Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales, Cajas de Compensación, así como los gremios que las asocian y el Ministerio de Salud y Protección Social la resolución en donde se implementa el formulario único. Se ha definido la arquitectura para el desarrollo e implementación del formulario único electrónico alineando las especificaciones técnicas con las directivas emitidas por el Ministerio de las TIC.

3.4.1.1.5 Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones. La superación del Estado de Cosas Institucionales declarado por la Honorable Corte Constitucional (H. Corte), se ha convertido en un hecho histórico para el país y ha significado que Colpensiones garantiza los derechos de los afiliados, pensionados, empleadores y ciudadanos en general.

Aunado a lo anterior, Colpensiones es la marca, de mayor recordación y con mejor afinidad dentro de los Fondos de Pensiones según estudio de la Revista Dinero e Invamer Gallup. Así mismo, es una de las marcas más queridas en todo el país según el estudio de la firma encuestadora Nielsen y divulgado por el diario El Tiempo, sobre "El origen de las marcas", al lado de marcas tradicionales como Avianca y Alpina. Estos reconocimientos confirman los esfuerzos de la empresa para fortalecer la confianza con los ciudadanos.

Otro punto clave que adelanta Colpensiones en la actualidad es el proceso de Fortalecimiento Institucional, que nace como respuesta a la necesidad de plantear una reestructuración organizacional que evite la repetición de una situación de atraso frente al incumplimiento de los derechos de los ciudadanos. Lo anterior tiene como objetivo primordial el de mejorar la efectividad en la gestión de la entidad sobre los trámites que el ciudadano requiera en su ciclo de vida pensional, contribuyendo a la protección para la vejez de los colombianos. Con ello se proyecta consolidar la confianza del ciudadano y los empleadores, y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de Colpensiones.

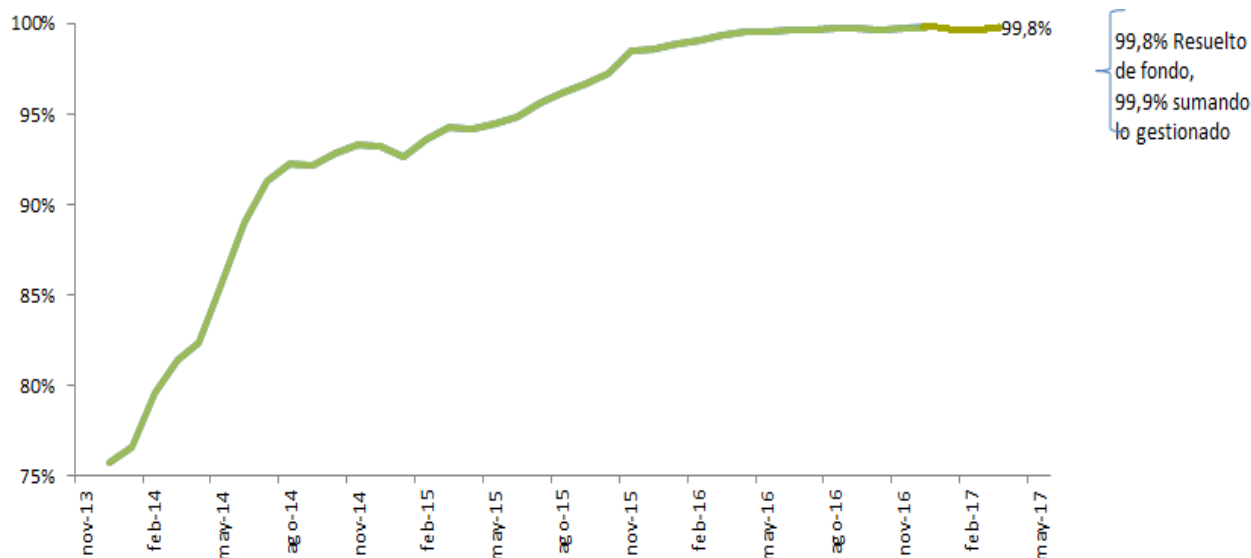
Así, la tarea siguiente es dar respuesta en tiempo a las solicitudes propias de la empresa, para lo cual a junio de 2017 se han presentado los siguientes avances:

- **Solicitudes de prestaciones económicas**

Desde su entrada en operaciones en el año 2012 hasta junio de 2017, la entidad ha atendido un total de 1.886.555 solicitudes de prestaciones, de las cuales 347.008 (18.4%) corresponden a la represa entregada por el ISS y 1.539.547 (81.6%) al día a día de Colpensiones.

Lo anterior significa, como se muestra en la siguiente gráfica, un avance del 99,8% para junio de 2017. Ahora bien, si se incluyen en este indicador los casos gestionados (aún pendientes) que a la fecha llegan a 3.019, el nivel de avance sería del 99,9% en el reconocimiento de prestaciones..

Gráfica 7. Evolución en el Reconocimiento de Prestaciones Económicas Resueltas a Término (%).



Fuente: Vicepresidencia de Planeación y TIC

Este avance en las decisiones se ha logrado a través de implementación de estrategias para el mejoramiento en infraestructura, tecnología, procesos y especialmente de contratación de personal.

- Cumplimiento de sentencias**

Con corte al mes de junio 2017 Colpensiones identificó 176.933 sentencias condenatorias, de las cuales 176.102 corresponden a prestaciones económicas y 831 a prestaciones diferentes a las antes mencionadas.

Del universo de 173.248 sentencias de prestaciones económicas a cargo de Colpensiones con corte a 31 de mayo, se han alistado y entregado a 30 de junio un total de 169.839 para cumplimiento, lo que representa el 98% de los fallos identificados.

Ahora bien, de los fallos identificados a 31 de mayo (173.248) se entregaron 168.723 a la Dirección de Prestaciones Económicas de Colpensiones, de los cuales se han cumplido 167.873, lo que corresponde a un 99,5% del total de las sentencias recibidas por dicha dependencia. Estos resultados permiten también resaltar que la entidad cuenta con el proceso adecuado para cumplir las sentencias desde el momento en que han sido alistadas, hasta su posterior cumplimiento.

Es importante acotar que en cumplimiento a lo ordenado en la sentencia T-774/2015, el día 23 de Junio se llevó a cabo la Audiencia Pública donde se presentó el estado de la Entidad, contando con los diferentes entes de Control Público como lo señala la sentencia. Se realizó participación abierta de preguntas y se cumplió de manera expresa las observaciones realizadas por la corte mediante Auto 096 de 2017.

• Cumplimiento de tutelas

Las cifras a junio de 2017 muestran que de 273.066 tutelas, se han resuelto de fondo 272.313 (99,8% resueltas de fondo), y se tienen 753 tutelas por resolver. Estos avances se han logrado gracias al apoyo de la Honorable Corte Constitucional, por ejemplo a través del Auto 202 de 2013 en donde exhorta a Colpensiones a solicitar la información y a los jueces a entregarla, y a la debida diligencia de Colpensiones, destinando personal y recursos para resolver las tutelas.

3.4.1.1.6 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 el Convenio suscrito con la Republica de Uruguay, aprobado por Ley 826 del 10 de Julio de 2003, se encuentra en etapa de negociación y homologación de formularios, que una vez aprobados permitirá su completa aplicabilidad.

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 2017, este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace ha recibido 6266 solicitudes, siendo la clase de prestación solicitada la siguiente:

Tabla 72. Convenio España – Colombia. Total Solicitudes Ingresadas en Bases de Datos entre 2008 y 2017

Prestación	España	Colombia	Total
Invalidez	1.684	23	1.707
Sobrevivencia	382	75	457
Tiempos	1.455	84	1.539
Vejez	1.842	721	2.563
Total	5.363	903	6.266

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

Con respecto al periodo comprendido entre el 1 de Junio 2016 y el 30 de Junio de 2017 se recibieron 3206 requerimientos, donde el 67% corresponde a solicitudes presentadas por el Gobierno Español, frente a un 33% de las peticiones presentadas por Colombia, además la tendencia con mayor participación se ve refleja en la prestación de Vejez.

Tabla 73. Convenio España – Colombia. Periodo 1 de Junio de 2016 a 30 de Junio de y 2017

Prestación	España	Colombia	Total
Invalidez	636	20	656
Sobrevivencia	214	62	276
Tiempos	433	16	449
Vejez	851	974	1825
Total	2134	1072	3206

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 2017, se gestionaron 3281 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 74. Certificaciones por Desplazamiento Convenio España – Colombia. Periodo 1 de Junio de 2016 a 30 de Junio de y 2017

País	2008 al 31 de Mayo 2017	Del 1 de junio de 2016 al 30 de Junio 2017
España	2864	620
Colombia	417	109
Total	3281	729

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 39 solicitudes. Durante el periodo del 31 de junio de 2016 al 31 de mayo de 2017 se recibieron 47 requerimientos.

Tabla 75. Convenio Chile – Colombia. Periodo 1 de Junio de 2016 a 30 de Junio de 2017

Prestación	2013 a junio 30 de 2017			1 de junio de 2016 a 30 de junio de 2017		
	Chile	Colombia	Total	Chile	Colombia	Total
Invalidez	0	1	1	0	1	1
Sobrevivencia	2	5	7	0	13	13
Tiempos	1	0	1	0	0	0
Vejez	26	5	31	21	13	34
Total	29	11	40	21	27	48

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

Siendo las cifras por desplazamiento las siguientes:

Tabla 76. Certificaciones por Desplazamiento Convenio Chile – Colombia. Periodo 1 de Junio de 2016 a 30 de Junio de y 2017

País	2013 al 31 de mayo 2017	Del 1 de junio de 2016 al 31 de mayo 2017
Chile	21	7
Colombia	6	4
Total	27	11

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

En cuanto al estado de otros Convenios firmados, es de señalar que el 1 de septiembre de 2016, se homologaron plenamente los formularios que habilitan el inicio del Acuerdo firmado el 14 de marzo de 2008 entre la República de Argentina y la Republica de Colombia. Este Acuerdo estaría beneficiando a 27.859* colombianos, que residen en Argentina (Fuente: *Dirección Nacional de Migración DNM de Argentina, según datos 2004 a 2015)

De igual forma el 31 de enero de 2017 Colombia y Ecuador, dan por aceptados los formularios que permiten dar plena aplicación al Acuerdo firmado el 11 de diciembre de 2012. Acuerdo que podrá favorecer a más de 300.000, colombianos residentes en ese país. (Fuente *Embajada de Colombia en Ecuador).

En cuanto al Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, suscrito en la ciudad de Santiago, Chile, el 10 de noviembre de 2007; por 15 países iberoamericanos (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela), el 4 de octubre de 2016, el Ministerio del Trabajo, radicó ante la Secretaría General del Senado, el proyecto de ley 154 de 2016, por medio del cual se aprueba el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

3.4.2. Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP)

En el marco del Sistema General de Pensiones -SGP con recursos del Fondo de Solidaridad Pensional-Subcuenta de Solidaridad, se desarrolla el Programa de Subsidio al Aporte para Pensión diseñado para brindar un subsidio al aporte en pensión de trabajadores independientes de los sectores rurales y urbanos, madres sustitutas, personas con discapacidad, concejales de municipios categoría 4,5 y 6, y desocupados, subsidio que se encuentra condicionado a que el beneficiario realice el aporte mensual que le corresponde que oscila entre el 30 al 5%. De esta manera la población objeto de esta iniciativa es aquella que no cuenta 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 al Sistema General de Pensiones-SGP.

Los resultados al 31 de diciembre de 2016 el Programa contaba con un total de 224.941 beneficiarios activos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 77. Beneficiarios Activos 2016

Grupo Poblacional	Femenino	Masculino	Total
Concejales	276	1.275	1.551
Discapacitados	235	493	728
Madres FAMI	1.556	9	1.565
Trabajador Independiente Rural	7.483	12.073	19.556
Trabajador Independiente Urbano	109.750	91.791	201.541
Total	119.300	105.641	224.941

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

A junio de 2017 el Programa cuenta con 225.096 beneficiarios activos distribuidos así:

Tabla 78. Beneficiarios Activos 2017

Grupo Poblacional	Femenino	Masculino	Total
Concejales	274	1.217	1.491
Discapacitados	212	435	647
Madres FAMI	873	9	882
Madre Sustituta	680	-	680
Trabajador Independiente Rural	6.567	11.139	17.706
Trabajador Independiente Urbano	111.043	92.647	203.690
Total	119.649	105.447	225.096

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013.

La población beneficiaria del programa corresponde el 53% a mujeres y el 47% a hombres, de acuerdo con el lugar de residencia el 92% se ubica en zonas urbanas y el 8% en áreas rurales.

Tomando como referente la composición de los beneficiarios por rango de edad se encuentra lo siguiente:

Tabla 79. Beneficiarios Según Rangos de edad

Rango de edad	% Femenino	% Masculino
Entre 20 y 30	31	69
Entre 31 y 40	63	37
Entre 41 y 50	64	36
Entre 51 y 60	52	48
Entre 61 y 70	32	68
Entre 71 y 80	100	0

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013.

El Programa inicia su ejecución en marzo de 1995 es decir lleva 21 años de implementación, sin obtener los resultados esperados, dado que de aproximadamente 1.374.066 personas que han pertenecido al programa se han pensionado 183.579 personas, lo que representa que no se ha logrado el objetivo del Fondo de que poblaciones en etapa productiva con un bajo ingreso se pensionaran, ante esta situación y con el fin de superar las debilidades identificadas en el desarrollo del subsidio al aporte para pensión, el Gobierno Nacional incluyó en el Plan de Desarrollo la necesidad de reglamentar las condiciones para el traslado entre el Sistema General de Pensiones y el Servicio Social Complementario de BEPS, y la forma como el Programa Subsidio Aporte a la Pensión se cerrará gradualmente, manteniendo una alternativa para quien quiera obtener pensión.

3.4.3 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 del 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.

3.4.3.1 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. 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 2016, el programa tenía una asignación presupuestal para subsidio de \$1.141.009.725.679, para un total de 1.499.967 cupos. Con los cuales fueron cubiertos 1.101 municipios y 5 corregimientos departamentales del país. Para esta vigencia 2016 la apropiación de la Subcuenta de Subsistencia fue de \$1.228.079.302.915 de los cuales fueron ejecutados para el rubro de subsidios \$1.141.009.725.679 lo que corresponde a un 93% del total de la apropiación.

Para el año 2017 la apropiación de la Subcuenta de Subsistencia es de 1.232.715.000.000 para un total de 1.500.000 cupos.

El Programa Colombia Mayor amplió la cobertura en 43 municipios del posconflicto, bajo la resolución No 3981 del 30 de septiembre de 2016, en los cuales se fueron asignados un total de 23.981 cupos, con un costo estimado de \$ 5.983, 960,000 millones los cuales cubren tres meses, es importante mencionar que hoy se garantiza la continuidad de los cupos asignados para este fin. Los cupos fueron distribuidos así, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 80. Programa Colombia Mayor Cupos Asignados Postconflicto

Departamento	Municipio	Población general *	Población Indígena *	Total cupos ampliación posconflicto
Antioquia	Dabeiba	583		583
	Ituango	154		154
	Remedios	349		349
	Total	1.056		1.056
Arauca	Arauca	1.441		1.441
	Arauquita	960		960
	Tame	1.289		1.289
	Total	3.690		3.690
Caquetá	Cartagena de Chairá	556		556
	Curillo	231		231
	El Paujil	285		285
	La Montañita	306		306
	San Vicente del Caguán	1.039		1.039
	Total	2.417		2.417

Departamento	Municipio	Población general *	Población Indígena *	Total cupos ampliación posconflicto
Cauca	Buenos Aires	441	42	483
	Caldono	585	570	1.155
	Corinto	475	227	702
	Miranda	149	127	276
	Total	1.650	966	2.616
Cesar	La Paz Robles	520		520
	Total	520		520
Chocó	Bojayá	122		122
	Riosucio	212		212
	Total	334		334
Córdoba	Tierralta	2.268		2.268
	Total	2.268		2.268
Cundinamarca	Soacha	500		500
	Total	500		500
Guaviare	San José del Guaviare	562		562
	Total	562		562
Magdalena	Aracataca	265		265
	Total	265		265
Meta	La Macarena	137		137
	La Uribe	143		143
	Mapiripán	87		87
	Mesetas	217		217
	Vista Hermosa	356		356
	Total	940	14	954
Nariño	Barbacoas	31	18	49
	Olaya Herrera	118		118
	Policarpa	386		386
	Ricaurte	54	185	239
	Tumaco	2.687	111	2.798
	Total	3.276	314	3.590
Norte de Santander	Hacari	195		195
	San Calixto	157		157
	Tibú	542		542
	Total	894		894
Putumayo	Mocoa	811	7	818
	Orito	552	2	554
	Puerto Asís	1.008	2	1010
	Puerto Guzmán	172	6	178
	Villagarzón	430	8	438
	Total	2.973	25	2.998
Tolima	Planadas	746	18	764
	Villarrica	184		184
	Total	930	18	948
Vichada	Cumaribo	359		359
	Total	359		359
Gran Total		22.664	1.337	23.981

* Ampliación de cobertura a 43 municipios recomendados por el Consejo Interinstitucional del Posconflicto

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

En la siguiente tabla se muestran los cupos asignados a diciembre 2016 en comparación con los cupos asignados al mes de junio de 2017, tomando como referente los diferentes grupos de población:

Tabla 81. Programa Colombia Mayor Cupos Asignados 2016 - Mayo 2017

Grupo Poblacional	Beneficiarios a Diciembre 2016	Beneficiarios a Mayo 2017
BEPS	2.000	5.000
CBA	7.381	7.229
Ex madre Comunitaria	1.909	2.500
Madre Sustituta	60	500
Población General	1.447.929	1.448.045
Resguardo Directos	40.688	40.668
Total General	1.499.967	1.503.962

Nota: La disminución de beneficiarios que residen en los Centros de Bienestar del Adultos Mayor - CBA se debe a la renuncia a los cupos o cierre de las instituciones.

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

En esta otra tabla se evidencia como están distribuidos los cupos del Programa Colombia Mayor por departamento a junio de 2017:

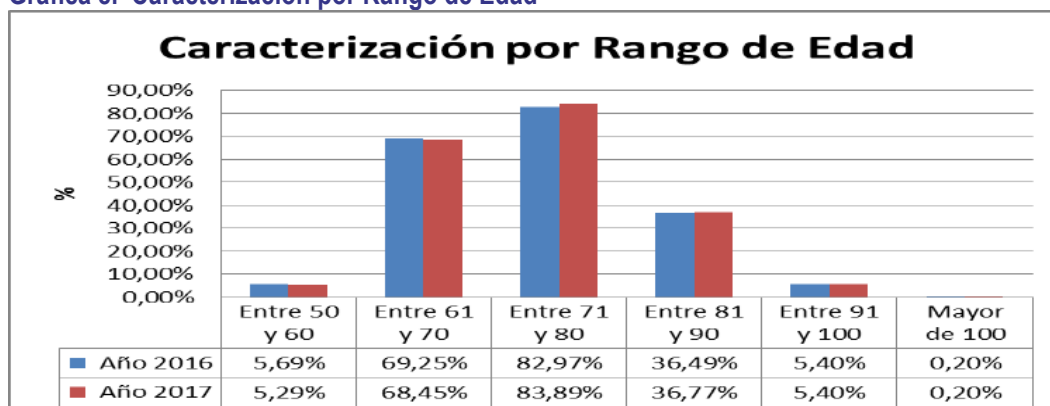
Tabla 82. Distribución Cupos Programa Colombia Mayor

Departamento	Total cupos 2016	Total cupos 2017 corte mayo 2017	Departamento	Total cupos 2016	Total cupos 2017 corte mayo 2017
Cupos BEPS	2.000	5.000	Guainía	1.389	1.389
Cupos Ex Madres Comunitarias	1.909	2.500	Guaviare	3.483	3.483
Cupos Ex Madres Sustitutas	60	500	Huila	53.703	53.703
Amazonas	1.509	1.509	La Guajira	18.772	18.772
Antioquia	152.468	152.467	Magdalena	49.103	49.103
Arauca	13.818	13.818	Meta	30.149	30.137
Atlántico	61.220	61.220	Nariño	91.827	91.827
Bogotá D.C.	47.273	47.273	Norte de Santander	57.069	57.069
Bolívar	86.453	86.453	Putumayo	17.689	17.689
Boyacá	65.030	65.030	Quindío	21.816	21.816
Caldas	40.376	40.376	Risaralda	30.442	30.432
Caquetá	19.410	19.410	San Andrés, Providencia	1.287	1.287
Casanare	11.841	11.841	Santander	75.312	75.300
Cauca	76.383	76.383	Sucre	47.599	47.599
Cesar	37.155	37.155	Tolima	78.457	78.457
Chocó	15.425	15.425	Valle del Cauca	122.535	122.535
Córdoba	82.967	82.967	Vaupés	775	775
Cundinamarca	81.861	81.860	Vichada	1.402	1.402
Total general				1.449.967	1.503.962

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

En la gráfica siguiente se puede apreciar las características de la población beneficiaria del programa comparando en los años 2016 y junio de 2017:

Gráfica 8. Caracterización por Rango de Edad



Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013

Entre diciembre de 2016 y junio de 2017, se ve una disminución de la población en los rangos de edad entre 50 años y 60 años de edad, que representa el 0.7%; el rango de edad entre 61 años y 70 años presenta una disminución del 1%; en el rango de edad entre 71 y 80 años, y 81 y 90 años se presentó un incremento del 1 % de la población y para el rango entre 91 y 100 años y mayor que 100 no se presentaron variaciones.

La composición poblacional de los beneficiarios del programa por ubicación para el mes de junio de 2017 no presenta variación con respecto al comportamiento al cierre del año 2016, el cual era población rural de 18%, y población urbana de 82%.

La composición por genero de los beneficiarios del programa presenta el mismo comportamiento para el mes de junio de 2017 como para el cierre del año 2016, población femenina 56% y masculina 44%.

• Evolución Máximas Coberturas Programa Colombia Mayor

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 junio de 2017 es 2.288.663. A continuación, se detallan las cifras año 2016 y año 2017 corte junio, por departamento:

Tabla 83. Programa Colombia Mayor Máximas Coberturas 2016 - Mayo 2017

Departamento	Máximos 2016	Máximos 2017	Departamento	Máximos 2016	Máximos 2017
Amazonas	2.248	3.140	Huila	73.589	73.881
Antioquia	363.090	363.243	La Guajira	28.627	36.408
Arauca	18.020	18.020	Magdalena	65.846	65.846
Atlántico	142.021	142.021	Meta	42.004	42.48
Bogotá D.C.	64.607	64.607	Nariño	118.976	130.098
Bolívar	112.334	112.334	Norte de Santander	80.166	80.166
Boyacá	92.879	92.879	Putumayo	23.626	24.677
Caldas	57.132	60.842	Quindío	30.232	30.232
Caquetá	26.205	26.347	Risaralda	41.763	42.259
Casanare	16.679	16.679	San Andrés, Providencia	2.004	2.004

Departamento	Máximos 2016	Máximos 2017	Departamento	Máximos 2016	Máximos 2017
Cauca	98.700	116.193	Santander	108.571	108.578
Cesar	51.289	52.328	Sucre	61.054	62.729
Chocó	21.487	21.634	Tolima	107.950	111.154
Córdoba	105.000	106.898	Valle del Cauca	167.255	167.614
Cundinamarca	116.626	116.626	Vaupés	1.170	1.170
Guainía	2.034	2.817	Vichada	1.779	1.779
Guaviare	4.821	4.836			
Total				2.249.754	2.302.087

Fuente: Consorcio Colombia Mayor 2013.

Desde diciembre de 2003 hasta el mismo mes de 2016, se habían cubierto a un total de 2.249.754 personas, para el mes de junio de 2017, el Gobierno Nacional ha cubierto a un total de 2.288.663 personas, que se han beneficiado del programa, que representa un crecimiento poblacional de 38.909.

Es importante mencionar que en el año 2016, con la colaboración de Departamento Nacional de Planeación se realizó la evaluación de impacto del Programa Colombia Mayor, que permitió medir el efecto causal en el ingreso, consumo, pobreza y condiciones de dignidad de los beneficiarios del programa y que arrojó los siguientes resultados:

- **Impactos en pobreza, miseria y calidad de vida:**

- ✓ Disminución significativa de la pobreza medida por el indicador de Necesidades Básicas Insatisfechas- NBI en la zona rural de 20.6 puntos porcentuales.
- ✓ Aumento en 6,5 puntos porcentuales en la zona rural del Índice de Calidad de Vida (ICV).
- ✓ Disminución de 7 puntos porcentuales en la proporción de hogares por debajo de la línea de miseria, en todos los beneficiarios y en especial en aquellos que viven en municipios con alto índice integral.
- ✓ Mejoras en las condiciones de vida para los beneficiarios que residen en los Centros de Bienestar, aunque existen algunas limitaciones en los servicios por falta de recursos.

- **Impactos en ingresos:**

- ✓ Aumento de \$8.956/ mensuales en la producción del hogar destinada para su consumo. También se observa un aumento de 7.3 a 9.7 puntos porcentuales en la proporción de hogares que realizan actividades productivas.

- **Impacto en consumo y gastos**

- ✓ Disminución de 6 puntos porcentuales en la proporción de beneficiarios que dejaron de consumir alimentos por falta de dinero, esta disminución es mayor en las mujeres (9,3 puntos porcentuales).
- ✓ Aumento en los gastos del hogar en alimentos, servicios públicos y recreación, así como un aumento en los gastos del hogar en educación de alrededor de \$50.000 anuales.
- ✓ Esta evaluación concluye indicando que efectivamente el programa está llegando a los adultos mayores que se encuentran en condiciones de extrema pobreza o de indigencia y que carecen de rentas o ingresos suficientes para subsistir, quienes, a su vez, por sus condiciones de edad, salud, discapacidad y en algunos casos su situación familiar, se encuentran en estado de alta vulnerabilidad.

- ✓ En conclusión, es importante resaltar que el Programa Colombia Mayor es una iniciativa exitosa y bien focalizada, en el marco de las acciones de política pública que adelanta el Gobierno Nacional como respuesta al proceso de envejecimiento de la población colombiana.

3.4.3.2 Beneficios Económicos Periódicos BEPS. Como una respuesta del Gobierno en la consolidación de una sociedad con oportunidades para todos se desarrolla desde 2015 el mecanismo de protección para la vejez denominado Beneficios Económicos Periódicos- BEPS dirigido a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, se convierte de esta manera en un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones.

Durante dos años de ejecución BEPS cuenta con 744.377 personas vinculadas de los cuales el 69% son mujeres y el 31% hombres, de las personas vinculadas el 14% se encuentran en el sector rural y el 12% se encuentran en municipios priorizados en el posconflicto.

El eje fundamental de BEPS es crear una cultura de ahorro, que se caracteriza por ser flexible, dado que quienes pertenecen a BEPS pueden consignar a su cuenta individual los recursos que puedan cuando puedan a junio de 2017, se tenían 187.293 personas que han realizado aportes o ahorro y el promedio acumulado del ahorro realizado asciende a \$413.673.

En BEPS también existe la posibilidad que terceros (personas naturales o jurídicas), realicen aportes para aumentar el ahorro de las personas vinculadas de esta manera 4.166 personas han sido beneficiadas con este tipo de aportes, el promedio acumulado de aportes realizado por terceros asciende a \$540.411.

Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada a BEPS puede recibir un pago periódico mensual o cada dos meses hasta su muerte, llamado anualidad vitalicia (suma del ahorro más rendimientos más el incentivo del 20% de Estado respecto del ahorro realizado) con corte a 31 de mayo se han expedido 3.686 anualidades.

De las personas que cuentan con anualidad vitalicia 3.118 tienen también el subsidio del Programa Colombia Mayor de esta manera cada dos meses reciben en promedio \$226.751.

A continuación se muestra la trazabilidad del Programa desde diciembre de 2016 hasta junio de 2017:

- **Decretos Expedidos:**

- ✓ Decreto, 1833 de 2016: Decreto Único del Sistema General de Pensiones mediante el cual se compiló en una sola, todas las normas del Sistema General de Pensiones expedidas a partir de la Ley 100 de 1993.
- ✓ Decreto 1345 del 19 de agosto de 2016, por el cual se reglamenta el artículo 111 de la Ley 1769 de 2015, referente al acceso de las Madres Sustitutas al subsidio otorgado por la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional.
- ✓ Decreto 1551 del 20 de septiembre de 2016, por el cual se establece una priorización geográfica del Programa Colombia Mayor, norma que posibilitó la asignación de 23.981 cupos del citado programa en 43 municipios postconflicto.

- ✓ Decreto 2118 del 22 de diciembre de 2016, por el cual se establece una priorización geográfica en el Programa Colombia Mayor en el municipio de Gramalote.
 - ✓ Decreto 295 del 22 de febrero de 2017, por el cual se adiciona un Capítulo al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar la contribución de terceros para personas vinculadas al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y se dictan otras disposiciones.
 - ✓ Decreto 600 del 06 de abril de 2017, por el cual se adiciona al título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 un capítulo 5, para reglamentar la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado, de que trata el artículo 46 de la Ley 418 de 1997 y su fuente de financiación
 - ✓ Decreto 352 de 2017, (Dación en Pago) con el que se busca principalmente garantizar a los afiliados el reflejo en su historia pensional, con el producto de esta venta del o los bienes entregados en dación. De igual forma, los bienes que fueron entregados al desaparecido Instituto de Seguros Sociales (ISS), serán destinados para la financiación de las obligaciones pensionales de Colpensiones, con lo que se fortalecerá el Régimen de Prima Media. A partir de la fecha tanto Colpensiones como las administradoras de pensiones privadas, podrán vender los bienes entregados por los empleadores -que son deudores morosos del Sistema General de Pensiones-, a través de varios mecanismos, como podrán ser subasta pública, venta directa y chatarrización, entre otros.
 - ✓ Decreto 1337 de 2016 Cuotas Partes, mediante el cual se suprimen las cuotas partes pensionales de las entidades del orden público nacional, de Colpensiones y de la UGPP causadas y que a futuro se causen.
 - ✓ Decreto 1970 de 2016, Hospital San Juan de Dios, mediante el cual se establecen el Cálculo actuarial del Hospital San Juan de Dios y los bonos pensionales.
- **Decretos en Estudio:**
- ✓ Decreto de Prosocial, donde se definen las reglas para la asunción de la función pensional de la liquidada Prosocial por parte de la UGPP y el pago a través del FOPEP.
 - ✓ Decreto de Licencias No Remuneradas, por el cual se establecen las reglas para el pago de aportes al Sistema General de Pensiones durante los períodos de licencia no remunerada.
 - ✓ Decreto Imputación de Aportes, que modifica el procedimiento actual de imputación de aportes y establece un límite de tiempo para la reclamación de los dineros pagados en exceso.
 - ✓ Decreto Mujer Hijo Inválido, mediante el cual se establecerá el mecanismo que permita el reconocimiento de la pensión especial de vejez por hijo inválido en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.
 - ✓ Decreto PSAP – BEPS, que regula las condiciones para el traslado entre el SGP y BEPS, así como la forma en que el Programa Subsidio Aporte a la Pensión se cerrará gradualmente.
 - ✓ Decreto Gestores Culturales, mediante el cual se establece el procedimiento operativo para el uso de los recursos recaudado del numeral 4 del artículo 38-1 de la Ley 397 de 1997, adicionado por el artículo 2 de la Ley 666 de 2001.

- ✓ Decreto Información BEPS RAIS, en el que se establece cómo las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones informan al consumidor financiero la posibilidad de acceder al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).
- ✓ Decreto MOCOA, en el que se establece una priorización geográfica en el Programa Colombia Mayor.

• **Conceptos a Proyectos de Ley:**

- ✓ Al proyecto de ley 127 de 2015 Senado, “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 y protección integral de la niñez y adolescencia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, sus derechos laborales, se establecen garantías en materia de seguridad alimentaria y se dictan otras disposiciones”
- ✓ Al Proyecto de ley 147 de 2016 Senado, “Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados al pescador artesanal”
- ✓ Al Proyecto de ley 010 / 013 de 2016 Senado, “Por medio del cual se incrementan las pensiones de forma anual, en el mismo porcentaje en que se incrementa el salario mínimo legal mensual vigente”.
- ✓ Al Proyecto de ley 101 de 2016 Senado, “Por el cual se brindan condiciones para mejorar la calidad de vida del adulto mayor en Colombia”
- ✓ Al Proyecto de ley 020 de 2016 Senado, “Por la cual se establece el Pago de Cesantías del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio”.
- ✓ Al Proyecto de ley 061 de 2015 Senado, “Por medio el cual se interpreta con autoridad el inciso 1 del artículo 35 de la Ley 01 de enero 10 de 1991”.
- ✓ Al Proyecto de ley 131 de 2016 Senado, 110 de 2015 Cámara “Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”.
- ✓ Al Proyecto de ley 059 de 2016 Cámara “Por medio del cual se adiciona el artículo 47 de la Ley 100 de 1993”.
- ✓ Al Proyecto de ley 012 de 2016 Senado “Por medio del cual se dictan normas de protección a la actividad artesanal sostenible, su promoción, fomento, desarrollo y la seguridad social integral del artesano y artesana productor.”.
- ✓ Al proyecto de ley 186 de 2016 Senado “Por medio de la cual se regula la política de gasto público en subsidios, se expiden normas orgánicas presupuestales y de procedimiento para su aprobación y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Al Proyecto de ley 151 de 2016 Cámara, 023 de 2015 Senado “Por medio del cual se adiciona un parágrafo al artículo 51 de la ley 100 de 1993”. Auxilio funerario.
- ✓ Al Proyecto de ley 83 de 2016 Senado. “Por el cual se brindan las condiciones de protección y formalización a los trabajadores por días, estacionales o de temporada”.
- ✓ Al Proyecto de ley 48 de 2016 Cámara. “Por medio de la cual se modifica y se introducen nuevas disposiciones a la Ley 181 de enero de 1995 sobre fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física; se crea el sistema nacional del deporte.”.
- ✓ Al Proyecto de ley 91 de 2015 Senado, 154 de 2016 Cámara. “Por el cual se adoptan medidas para aumentar la cobertura en el sistema General de pensiones y se dictan otras disposiciones.”.

3.4.3.2.1 Población viable a vincular. La población viable a ingresar al programa BEPS a junio de 2017, Según reporte de Colpensiones, corresponde a 14,4 millones de personas como se muestra a continuación:

Tabla 84. Población Viable de Ingresar a BEPS Corte SISBEN Marzo 2017 – BDUA Mayo 2017.

Maestro REPS	Descripción	SISBEN I	SISBEN II	SISBEN III	SISBEN > III	No Sisben	Total
Viabiles	Beneficiarios Contributivo	1.123.865	64.000	441.918	781.574	738.114	3.149.471
	Afiliados Subsidiado	8.750.404	297.225	1.085.202	663.988	506.579	11.303.398
	Total Viabiles	9.874.269	361.225	1.527.120	1.445.562	1.244.693	14.452.869
No Viabiles	Activos Contributivo	2.933.785	164.714	1.147.205	1.967.876	3.150.712	9.364.292
	NO activos Contributivo	770.450	37.719	252.605	395.312	1.100.364	2.556.450
	Otros conceptos	417.904	16.894	70.773	34.836	565.974	1.106.381
	Régimen de Excepción	227.259	12.021	76.623	123.832	151.113	590.848
	No BDUa	436.149	18.361	117.254	217.770	1.953.986	2.743.520
	Total No Viabiles	4.785.547	249.709	1.664.460	2.739.626	6.922.149	16.361.491
	Total General	14.659.816	610.934	3.191.580	4.185.188	8.166.842	30.814.360

Fuente: Gerencia de Administración de Cuentas Individuales. Colpensiones

3.4.3.2.2 Vinculación. El total de personas vinculadas a BEPS para el 30 de junio de 2017 es de 744.377 ciudadanos, con lo cual se logra un cumplimiento de la meta acumulada para el corte del 78%, resultado alcanzado gracias a las estrategias adelantadas para dinamizar las redes de vinculación BEPS móviles y fijas

Tabla 85. Número de Vinculados por Regional.

Regional	Acumulado 2015	Acumulado 2016	Acumulado a junio-17	Acumulado total		Meta 2017	Cumplimiento
Antioquia	19.488	47.248	18.644	85.380	11%	42.410	44%
Bogotá	23.054	36.504	16.518	76.076	10%	41.698	40%
Caribe	41.146	93.547	31.978	166.671	22%	90.385	35%
Centro	21.630	40.990	12.990	75.610	10%	39.867	33%
Eje Cafetero	13.478	28.514	9.429	51.421	7%	20.965	45%
Occidente	37.880	67.653	27.662	133.195	18%	54.906	50%
Santanderes	19.205	45.936	17.323	82.464	11%	38.395	45%
Sur	17.508	36.379	19.673	73.560	10%	31.374	63%
Total	193.389	396.771	154.217	744.377	100%	360.000	43%
Acumulado Total		744.377				910.000	82%

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Bodega de datos. Colpensiones

Al Programa se han vinculado 512.035 mujeres, que representan un 69%, frente a la participación de los hombres que es del 31%, con 232.342 vinculados.

Tabla 86. Vinculados por Rangos de Edad y Sexo

Edad	18 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 56	57 - 61	62 - 69	70 - 79	>80	Total	%
Femenino	49.901	104.239	142.386	108.987	52.026	37.156	14.472	2.868	512.035	69%
Masculino	16.020	29.405	49.931	48.141	32.285	36.676	16.322	3.562	232.342	31%
Total	65.921	133.644	192.317	157.128	84.311	73.832	30.794	6.430	744.377	100%
	9%	18%	26%	21%	11%	10%	4%	1%	100%	

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Bodega de datos. Colpensiones

Como se mostró en cuadro anterior, en cuanto a las edades, el 26% de los vinculados se encuentran entre los 40 y 49 años, el 21% entre los 50 y 56 años. Las personas mayores de 70 años representan a su vez el 5% del total, es decir 37.224 ciudadanos y en este rango, la participación de los hombres se incrementa, alcanzando el 53%, con 19.884 ciudadanos.

3.4.3.2.3 Ahorro y Recaudo. A partir del año 2016, el proceso de recaudo BEPS presentó una rápida evolución dado que se ampliaron los canales con el inicio de la red de recaudo Matrix y Súpergiros. Para junio 2017 el mecanismo BEPS contaba con 187.293 ahorradores acumulados, que provienen de tres fuentes:

Tabla 87. Canal de Ahorro y Número de Ahorradores Acumulados

Canal de ahorro	Número de ahorradores	Valores en millones de \$
		Total ahorrado
Redes de recaudo	169.280	\$ 28.849
Aliados	4.166	\$ 5.737
Traslados desde el Sistema General de Pensiones	13.847	\$ 42.892
Total	187.293	\$ 77.478

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Bodega de datos. Colpensiones

- ✓ El ahorro directo que hace el ciudadano en las terminales de la red contratada (Vía Baloto – Grupo Matrix - Súpergiros): asciende a 169.280 personas por un valor de \$28.849 millones
- ✓ Los aportes que un aliado hace a los ciudadanos de su interés ascienden a \$5.737 millones.
- ✓ En cuanto a los recursos del Sistema General de Pensiones -SGP que son trasladados por los ciudadanos que no cumplen requisitos para pensión y que deciden beneficiarse de la anualidad vitalicia BEPS, \$42.892 millones corresponden a 13.847 ciudadanos que solicitaron el traslado de su Indemnización Sustitutiva; en cuanto al Régimen de Ahorro Individual 63 ciudadanos han trasladado la devolución de saldo por un valor de \$766 millones.

3.4.2.2.4 Entrega de incentivos. Como herramienta para incentivar el ahorro, la normatividad vigente permite la constitución y entrega de incentivos en forma de seguros de vida e incapacidad, participación en sorteos, incentivo periódico del 20% sobre lo ahorrado, cero costos de operación para el ciudadano y garantía de poder adquisitivo de lo ahorrado.

- **Incentivo Puntual: Seguro de Vida Grupo BEPS**

El Seguro de Vida Grupo BEPS es un incentivo puntual que se otorga con el propósito de incentivar la fidelidad y cultura de ahorro de los vinculados al programa BEPS, el cual incluye coberturas definidas de acuerdo con las características propias de la población BEPS, sin aplicación de preexistencias ni declaración de asegurabilidad, de fácil reclamación, rápida liquidación y pago.

Los valores asegurados dependen del monto ahorrado durante el año anterior a la emisión del seguro, siempre que hayan realizado por lo menos: (i) seis (6) aportes en el Servicio Social Complementario BEPS o (ii) ahorros equivalentes a seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes. Como resultado de la gestión para incentivar la fidelidad y cultura de ahorro en la población vinculada a BEPS, en 2017 Colpensiones contrató con POSITIVA S.A. una Póliza de Vida Grupo BEPS con un total de 46.067 beneficiarios, los cuales cumplieron con los requisitos para acceder a este incentivo en 2016.

A continuación, se detallan la cantidad de asegurados en la vigencia 2018 y el valor por el que fueron asegurados de acuerdo con el ahorro de enero a junio de 2017:

Tabla 88. Vinculados con Seguro de Vida Grupo BEPS Vigencia 2018

Rangos de ahorro anual 2016	Valor asegurado vigencia 2018 por nivel de ahorro	Hombres	Mujeres	Cantidad de vinculados ahorradores 2017
\$	%	32%	68%	
<=100.000	1.000.000	2.212	3.710	5.922
100.001 - 300.000	10 veces monto ahorrado	4.665	10.689	15.354
300.001 - 500.000	12 veces monto ahorrado	1.949	4.213	6.162
500.001 - 700.000	13.5 veces monto ahorrado	507	1.022	1.529
>= 700.001	15 veces monto ahorrado	288	369	657
Total		9.621	20.003	29.624

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Bodega de datos. Colpensiones

De los beneficiarios al Seguro de Vida Grupo BEPS en 2016, POSITIVA S.A. reconoció un total de 30 siniestros por la afectación de las coberturas de muerte, amparo exequial, enfermedades y desmembración con cargo a la póliza contratada. En el 2017 (corte a junio) POSITIVA S.A. ha reconocido un total de 14 siniestros, tal y como se detalla a continuación

Tabla 89. Siniestros Reconocidos con Cargo a la Póliza de Vida Grupo BEPS

Pago de Siniestros - Póliza Seguro de Vida Grupo BEPS 2017			
Amparo	Siniestros Reconocidos	Monto Total	Pago Promedio
Muerte	14	\$90.061.000	\$6.432.929
Exequial		\$15.492.063	\$1.106.576
Total	14	\$105.553.063	\$7.539.505

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Bodega de datos. Colpensiones

• Sorteos y premios

COLPENSIONES articuló con Coljuegos incentivos que consoliden la fidelidad al programa, a través de beneficios adicionales a los vinculados, que encuentran en este mecanismo una alternativa de ahorro para una vejez digna. En agosto de 2016, la Superintendencia Financiera y Coljuegos, autorizaron la implementación del Juego Promocional “El ahorrador BEPS gana hoy y gana mañana”, que contempló los siguientes premios y ganadores:

Tabla 90. Plan de Premios 2016

Sorteos Semanales	Sorteos Mensuales	Sorteo Anual
• 17 Sorteos semanales de \$50.000 a la cuenta individual	• 4 sorteos mensuales de motos + Matricula + SOAT + ganancia ocasional	• 1 sorteo anual de bono \$80 millones + gasto notarial + ganancia ocasional
• Una oportunidad por cada \$5.000 ahorrados en la semana	• Una oportunidad por cada \$20.000 ahorrados en el mes	• Una oportunidad por \$140.000 ahorrados en el año
• 250 premios semanales - \$213 millones	• 5 ganadores mensuales – \$99 millones	• Ganadora – \$98 millones
• 4.250 ganadores: 2.664 mujeres (63%), 1.586 hombres (37%)	• 20 ganadores: 12 Mujeres (60%) y 8 Hombres	

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones

- **Administración de anualidades vitalicias**

La finalidad del mecanismo BEPS es entregar anualidades vitalicias BEPS a los ciudadanos que cumpliendo con la edad, no cumplen los requisitos de semanas o capital para obtener una pensión. La anualidad vitalicia se calcula en montos mensuales y se desembolsa al beneficiario en pagos bimestrales.

Para junio de 2017 se ha expedido un total de 3.686 anualidades vitalicias BEPS.

Tabla 91. Vinculados con Destinación de Recursos

Alternativa Destinación de Recursos BEPS	Acumulado Dic -2015	Acumulado Dic -2016	Acumulado May-2017
Anualidad Vitalicia	494	1.773	3.686

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos, Colpensiones

Es importante resaltar el incremento del 208% en el número de Anualidades Vitalicias BEPS expedidas a junio 2017, beneficiando a un mayor número de ciudadanos, quienes tendrán el pago de este Beneficio Económico Periódico de forma vitalicia (hasta su fallecimiento). En la siguiente tabla se muestra el valor de los otorgamientos al cierre de junio de 2017, por tipo de destinación:

Tabla 92. Vinculados con Destinación de Recursos

Cifras en millones de \$			
	Acumulado Dic -2015	Acumulado Dic -2016	Acumulado Junio - 2017
Valores ejecutados por alternativa destinación de recursos BEPS			
Anualidad Vitalicia	\$ 2.469	\$ 10.029	\$ 18.446

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos, Colpensiones

El valor bimestral de la anualidad vitalicia promedio entregada es de \$80.211, mientras que el monto mínimo es \$32.135 más \$150.000 de Colombia Mayor y el monto máximo es de \$1.300.634. Adicionalmente 3.118 beneficiarios reciben ingresos adicionales gracias a su vinculación al Servicio Social Complementario - Programa Colombia Mayor.



DIÁLOGO SOCIAL

4. DIÁLOGO SOCIAL.

En el período de julio de 2016 a mayo de 2017, la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo desarrollo acciones en todo el territorio nacional en pro del diálogo social. Como resultado de esta gestión, se observan los siguientes resultados:

Aumentaron las negociaciones colectivas en el sector público (306 acuerdos entre el 2012-2015 y 223 pliegos presentados en 2016) y en el sector privado (aumentó el número de convenciones colectivas desde el 2011 al 2015 aumentaron en 352 equivalente al 165%). Y se logró la suscripción de 101 acuerdos laborales, de los 165 casos de conflictos colectivos tratados en la Comisión de Tratamiento de Conflictos -CETCOIT, contribuyendo al mejoramiento de las relaciones laborales y la suscripción de convenciones colectivas de trabajo.

Se aumentaron las negociaciones colectivas en el sector público (306 acuerdos entre el 2012-2015 y 223 pliegos presentados en 2016) y en el sector privado (aumentó el número de convenciones colectivas desde el 2011 al 2015 aumentaron en 352 equivalente al 165%). Y se logró la suscripción de 101 acuerdos laborales, de los 165 casos de conflictos colectivos tratados en la Comisión de Tratamiento de Conflictos -CETCOIT, contribuyendo al mejoramiento de las relaciones laborales y la suscripción de convenciones colectivas de trabajo.

De otro lado se logró la inclusión del Trabajo Decente y Dialogo Social en los 32 Planes Departamentales de Desarrollo y se elaboró el proyecto de Decreto mediante el cual se adopta la Política de Trabajo Decente en cumplimiento del art 74 del PND, la cual se encuentra en consulta en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Igualmente se expidió el Decreto 624 de 2016 para el alistamiento institucional en el proceso de Reparación Colectiva al Movimiento Sindical, se actualizaron los datos de sindicalización por medio del Pre-Censo Sindical. Actualmente se encuentra en proceso la primera fase censal y se fortaleció la institucionalidad en el Dialogo Social: Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales con 7 Subcomisiones temáticas funcionando y 29 Subcomisiones Departamentales del Concertación de Políticas Salariales y Laborales en activas. En este marco se aprobó en Subcomisión de Sector Público la realización de un módulo sobre derechos fundamentales del trabajo dirigido a los aprendices del Sena en formación técnica, tecnológica y complementaria.

4.1 Ejercicio del diálogo social.

Es importante resaltar el trabajo realizado por las Subcomisiones Departamentales de Concertación de políticas Salariales y Laborales y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas salariales y Laborales.

Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales SDCPSL.

Durante el año 2016 se encuentran 31 SDCPSL activas y 2 inactivas, distribuidas en 30 Departamentos y 1 en Bogotá, además se cuenta con 21 Secretarios Técnicos, se solucionaron 52 conflictos de 110 atendidos, se aprobaron 22 Planes de Dialogo de SDCPSL y se celebraron 270 reuniones de Subcomisiones.

En 2017 se encuentran en funcionamiento 31 SDCPSL distribuidas en 30 Departamentos y 1 en Bogotá, con 22 Secretarios Técnicos en 23 Departamentos (uno ejerce 2 secretarias); en los 8 departamentos restantes la secretaria la ejerce el Director Territorial de Mintrabajo y están Inactivas: San Andrés y Vaupés.

Durante 2017 en las SDCPSL se solucionaron 10 conflictos de 34 atendidos; Se aprobaron 23 Planes de Dialogo y 12 Reglamentos de Funcionamiento en las diferentes SDCPSL; En el primer trimestre de 2017 se celebraron 62 reuniones y realizaron 25 Capacitaciones y talleres.

Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Se realizaron sesiones de:

- ✓ Subcomisión del Sector Público
- ✓ Subcomisión de Asuntos Internacionales
- ✓ Subcomisión de Genero
- ✓ Subcomisión de Productividad

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales desde Julio de 2016 hasta la fecha, ha elaborado 13 sesiones de las cuales 7 han sido para la negociación de Salario Mínimo. De igual manera se han llevado a cabo 2 sesiones de la Subcomisión de Género, 4 sesiones de la Subcomisión del Sector Público, 1 sesión de la mesa de seguimiento a la implementación del Convenio 189.

Frente a la Negociación del sector público, se instaló la mesa el 7 de marzo y se firmó el acuerdo el jueves 29 de junio después de haber desarrollado 26 sesiones de negociación colectiva del sector público. Asimismo, en el presente año se desarrollaron 2 sesiones Subcomisión de Asuntos Internacionales, taller CETCOIT, 1 sesión de Formalización en el sector rural. Casos tratados desde el 1 de julio al 30 de abril: 26 casos y 18 resueltos con actas de acuerdo.

4.2 Negociación Colectiva y Censo Sindical.

De acuerdo al reporte de las Direcciones Territoriales del Trabajo a 28 de febrero de 2017, las organizaciones sindicales del sector público presentaron 349 pliegos en todo el territorio nacional, en el marco de la negociación colectiva del sector, las cuales se tramitaron y se resolvieron conforme al Decreto 160 de 2014.

Las negociaciones colectivas en el sector público aumentaron en 306 acuerdos entre el 2012-2015 y los 223 pliegos presentados en 2016, y en el sector privado el número de convenciones colectivas desde el 2011 al 2015 aumentó en 352, equivalente al 165%.

Respecto al Censo Sindical, se actualizaron los datos de sindicalización a través del proceso de sistematización realizado por el Ministerio, en el cual se tuvo en cuenta los resultados del Pre-Censo Sindical del 2015.

Entre 2016 y 2017 se realizó el diseño metodológico y la concertación con las centrales sindicales para la actualización del censo sindical con el fin de dar cumplimiento a la Sentencia del 29 de septiembre de 2016 del Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Segunda. Actualmente se está en la última fase censal, que incluye la sistematización de la información disponible en Archivo Sindical del Mintrabajo y la información suministrada por las centrales sindicales, sujeta a validación. Los datos del siguiente cuadro con corte al 24 de junio de 2017, corresponde a la sindicalización nacional (pública y privada).

Tabla 93. Datos Sobre Censo Sindical

Concepto	Bases de Datos MT	Centrales Sindicales
Organizaciones activas (consolidado)	11.272	3.870
Sindicatos activos (Primer Grado)	10.881	2.458
Federaciones Activas (Segundo grado)	282	203
Confederaciones Activas (Tercer grado)	7	7
Sindicatos cancelados	834	N/A
Organizaciones que actualizaron pre censo	1.296	N/A
Confederaciones en liquidación	1	N/A
Afiliados a Sindicatos	N/A	1.342.950
Afiliados Organizaciones pensionados	N/A	90.233
Otras organizaciones	N/A	1.202

Fuente: Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo

4.3 Derechos Humanos.

El Ministerio del Trabajo, en el periodo del presente informe, realizó la presentación, notificación y seguimiento de los casos de violencia antisindical a las entidades competentes, con el objetivo que se activen las alarmas pertinentes, se tomen las medidas de protección y se realicen los estudios del nivel del riesgo para cada caso, y así evitar la consumación de violaciones a los Derechos Humanos de los trabajadores y consolidar las garantías de defensa y protección de los derechos humanos y la no repetición de las afectaciones. En total el Ministerio tramitó 60 casos de amenazas contra dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados. Además, el Ministerio de Trabajo participó en 12 sesiones del CERREM (Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendaciones de Medidas) para la población Sindicalizada. Espacio interinstitucional en el que se establecen las medidas de protección a los trabajadores o líderes representantes de diferentes poblaciones, que han sido objeto de amenazas.



AVANCES IMPLEMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS DEL ACUERDO DE PAZ A CARGO DEL SECTOR TRABAJO

5. AVANCES IMPLEMENTACIÓN DE LOS COMPROMISOS DEL ACUERDO DE PAZ A CARGO DEL SECTOR TRABAJO.

El “*Acuerdo Final de Paz*”, al Sector Trabajo le definió varios compromisos contenidos en cuatro (4) de los seis (6) puntos, que darán respuesta de acuerdo con su misionalidad en: promover, impulsar y coordinar acciones para contribuir a la terminación del conflicto y en la construcción de una paz estable y duradera, mediante el estímulo a la economía social y solidaria, el fortalecimiento del sistema de protección social de la población rural, la creación e implementación del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa, el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores rurales; así como, lo relacionado con el proceso de reincorporación a la vida civil, económica y social de los integrantes de las FARC-EP.

El Decreto 2027 de 2016 creó el Consejo Nacional de Reincorporación y los Consejos Territoriales para la Reincorporación. De otra parte, mediante Decreto 61 de 2017, la ministra del Trabajo fue designada como representante del Gobierno Nacional, ante este Consejo.

5.1 Compromisos del Sector Trabajo definidos en el acuerdo final. Desarrollo e Implementación.

Los compromisos definidos al sector en el Acuerdo Final se enuncian a continuación:

Punto 1°: “Hacia un nuevo campo colombiano”, con dos (2) compromisos: El primero, *la elaboración y puesta en marcha del Plan Nacional de fomento a la economía solidaria y cooperativa rural - PLANFES*, y el segundo, *la elaboración e implementación del Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales*.

Punto 3°: “Fin del conflicto”, realizar la “*Asistencia técnica y jurídica para constituir una organización de economía social y solidaria, denominada Economías Sociales del Común (ECOMÚN)*”.

Punto 4°: Contempla dos líneas de acción: La primera, Opciones de empleo temporal para los recolectores y recolectoras asentados y no asentados en la región, y la segunda, definir Mecanismos de información para facilitar el acceso a las oportunidades laborales que surjan en el marco de la Reforma Rural Integral y en particular de los planes integrales de sustitución y desarrollo alternativo.

Punto 6°: En la participación en la elaboración del Plan Marco de Implementación del Acuerdo PMI.

Para lograr su implementación, El Gobierno Nacional creó la institucionalidad necesaria en un ambicioso Plan enmarcado en cuatro (4) grandes ejes temáticos, que permitirán dar cumplimiento al acuerdo final; El primero, Plan 100 Días; El segundo, Matriz de Implementación Temprana - MIT; El tercero, Plan Marco de Implementación PMI, y el cuarto, ajustes normativos que permitirán dar cumplimiento a la implementación del Acuerdo Final. Cada eje con compromisos bien definidos para el Sector Trabajo.

5.2 Plan 100 días.

Es un plan de intervención, con acciones inmediatas realizadas en los primeros 100 días del Posconflicto, entre el 1° de diciembre de 2016 al 10 de marzo de 2017. Este plan consistió, en llevar obras, proyectos y programas a 51 municipios priorizados del posconflicto. Por ser los municipios más afectados por el conflicto armado, donde se ha evidenciado debilidad institucional, presencia de economías ilegales y marcadas brechas socioeconómicas.

El Sector Trabajo con su oferta institucional, participó con trece (13) temáticas integradas en siete (7) proyectos encaminadas a cerrar la brecha entre el campo y la ciudad: i. Empleo Temporal – programa intensivo en mano de obra, ii. Capacitación Fondo para capacitación, iii. Promoción del emprendimiento y la asociatividad: Empleos verdes y culturales iv. Formalización laboral a través de la Red Nacional de Formalización Laboral, v. Colombia Mayor, vi. El Programa de Víctimas por el conflicto armado, vii. Jornadas de vinculación y ahorro BEPS, y viii. Atención en formación laboral a las comunidades vecinas de las ZVTN y núcleos de cultivos ilícitos.

El propósito central del Plan fue el allegar la oferta pública, poner en marcha la articulación, armonización y concurrencia de dicha oferta institucional tanto a nivel nacional, departamental o municipal, y contribuir con ello en fortalecer la presencia y confianza en el Estado, en aquellos municipios priorizados del posconflicto.

El Plan 100 días, entre otros desarrollo las siguientes acciones:

- ✓ Con el Programa Colombia Mayor, se beneficiaron 17.224 adultos mayores pertenecientes a 26 municipios de las Zonas Veredales Transitorias de Normalización -ZVTN y Puntos Transitorios – PT, con un costo total de \$4.238 millones.
- ✓ Con el proyecto Somos Rurales, se han beneficiado 130 familias rurales víctimas del conflicto armado en el municipio La Paz (Cesar) de la vereda de San José de Oriente, donde se está brindando asistencia técnica, formación para el emprendimiento, acceso a activos, y acompañamiento en consolidación de estrategias de comercialización.
- ✓ Con el proyecto Sumando Paz, en el municipio de la Dabeiba (Antioquia) vereda Llano Grande, se benefició a un (1) sujeto de reparación colectiva, cuyo propósito es restituir las capacidades laborales y productivas, a partir de la implementación de los Planes de Negocios que el sujeto colectivo ha formulado, de acuerdo con sus necesidades y expectativas.
- ✓ Colpensiones, ha hecho presencia en 26 municipios priorizados del Posconflicto, logrando al 30 de junio de 2017, 5.507 nuevos ahorradores en los Beneficios Económicos Periódicos –BEPS-, con ahorros por valor de \$71.29 millones.
- ✓ El SENA, al 30 de junio de 2017, en los 51 municipios priorizados del Posconflicto ha asignado un total de 262.732 cupos adicionales; de los cuales: 196.364 (68.8%) en Formación Complementaria, 42.199 (19.1%) en Formación Titulada, 13.945 (6.6%) en SENA Emprende Rural, 6.640 (4.5%) atenciones en Atención de la Agencia Pública de Empleo y 3.584 (1.1%) Certificación en Competencias Laborales.

- ✓ Con el programa “Manos a la Obra Para la Paz”, se han vinculado 357 personas a empleos formales temporales (entre 4 y 6 meses).
- ✓ Un total de 554 personas de 10 municipios priorizados del Posconflicto, se han sensibilizado en información sobre temas de Formalización laboral.

5.3 Matriz de Implementación Temprana –MIT-.

Esta Matriz contempla un total de 279 compromisos, entre todos los sectores; de los cuales, el Sector Trabajo tiene asignado 14 (5%) compromisos; de estos, 7 con responsabilidad directa del sector y 7 corresponden, al tema de Reincorporación Económica y Social, dirigidos a integrantes de la FARC-EP. Estos compromisos están compartidos con: El Ministerio del Interior, la Alta Consejería para el Posconflicto, Agencia Colombiana para la Reintegración ACR y con el Consejo Nacional para la Reincorporación CNR.

Los siguientes son los compromisos contemplados en la Matriz de Implementación Temprana –MIT-:

5.3.1 Compromisos contemplados en el Punto 1 del Acuerdo Final.

- **Elaborar y puesta en marcha del “Plan Nacional de fomento a la economía solidaria y cooperativa rural- PLANFES”.**

Este Plan Nacional de fomento a la economía solidaria y cooperativa rural- PLANFES, define las estrategias que estimularán las diferentes formas asociativas de trabajo de o entre pequeños y medianos productores y productoras, basadas en la solidaridad y la cooperación, promoviendo la autonomía económica y la capacidad organizativa en contextos rurales, y fortaleciendo la capacidad de los pequeños productores y productoras de acceder a bienes y servicios, comercializar sus productos y en general mejorar sus condiciones de vida, de trabajo y de producción.

- **Creación y puesta en marcha del Plan Progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales.**

El objetivo del Plan Progresivo es fortalecer al máximo el Sistema de Protección y Seguridad Social de la población rural, con un enfoque diferencial y teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres, a la luz de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las que Colombia es parte y con el propósito de garantizar el trabajo decente, los derechos de los trabajadores y trabajadoras del campo, y su protección social (protección a la vejez, maternidad y riesgos laborales).

- **Ampliar la cobertura en la protección social de la población rural de tercera edad en extrema pobreza.**

Este programa tiene como objetivo reducir, mitigar y superar condiciones de vulnerabilidad y extrema pobreza de población adulta mayor mediante la entrega de un subsidio económico intransferible a los beneficiarios del programa de protección social al adulto mayor, con cargo a la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional –FSP-.

- **Poner en marcha el plan de capacitación de trabajadores y empresas en materia de obligaciones y derechos laborales y el fomento a la formalización laboral.**

Este plan tiene como propósito, la orientación y capacitación en materia de obligaciones y derechos de los trabajadores y las ventajas para los empleadores en el tema de la formalización laboral.

- **Fortalecer el sistema fijo de inspección laboral y crear el sistema móvil de inspección en las áreas rurales.**

Se viene trabajando en dos (2) acciones para fortalecer el sistema fijo de inspección laboral: La primera, es el trámite de la norma legal sobre el Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (SIVICO), y la segunda, la implementación del Sistema de Información de IVC.

El Sistema de Inspección Vigilancia y Control –SIVICO, tiene como propósito velar por la protección, reivindicación, promoción y sostenibilidad de los derechos en el trabajo, conforme al orden jurídico interno y a los convenios internacionales que los complementan y desarrollan, y que resultan aplicables a las relaciones individuales y/o colectivas de trabajo, así como al trabajo que se desarrolla mediante otras formas de vinculación, incluyendo las actividades urbanas y del sector rural. El cual, contempla los siguientes aspectos:

- i. Desarrolla el tema de la inspección móvil y se focalizan las poblaciones que por el posconflicto requieren una atención especial.
- ii. Contempla una autogestión de recursos para el financiar los viáticos y transportes a los inspectores, a través de la creación del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo.
- iii. Se establecen los centros de conciliación, la defensoría de los trabajadores y se racionaliza el procedimiento administrativo sancionatorio.
- iv. Se crea la función de formación de los inspectores de trabajo de manera focalizada, especializada y continua, y también contempla la creación de una Escuela de Formación o en su defecto una Subdirección Técnica que lidere este proceso.
- v. Se desarrolla el Registro de Información Laboral establecido en el Código Sustantivo del Trabajo CST y se reglamenta por primera vez la asistencia preventiva a las empresas.

La implementación del Sistema de Información de IVC permitirá conocer desde cualquier parte del país el estado actual de un proceso; lo cual, mejorará su control, eficiencia y transparencia de las investigaciones laborales que se encuentran en desarrollo. Este proceso cuenta con el apoyo financiero del Gobierno de los Estados Unidos y se viene ejecutando a través de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Para ello se implementó el sistema de información en 16 Direcciones Territoriales.

Creación del sistema móvil de inspección en las áreas rurales.

La implementación del modelo de inspección móvil está proyectada a quince años (15) y tiene como propósito que el estado haga presencia en aquellos territorios vulnerables, donde no ha sido posible la presencia de las autoridades de trabajo y no se cuenta con una identificación de las condiciones del trabajo decente y garantías laborales en estos territorios.

5.3.2 Compromisos definidos en el Punto 3.

Consiste en facilitar la formalización jurídica de ECOMUN, mediante la financiación de la asesoría jurídica, la definición de un procedimiento expedito y extraordinario para su constitución.

El 6 de julio de 2017, fue constituida la entidad especial denominada Economías Sociales del Común ECOMUN y tiene como propósito promover el proceso de reincorporación económica y social de los integrantes de las FARC EP, diseñar, definir y organizar proyectos productivos colectivos y prestar asesoría a sus asociados en la selección de instituciones de Seguridad Social en Salud y Pensiones.

5.4 Plan Marco de Implementación del Acuerdo PMI.

El Plan Marco de Implementación, será la herramienta que permitirá realizar el seguimiento y verificación del cumplimiento a los compromisos contemplados en el Acuerdo Final. Igualmente, establece los elementos para su adecuada implementación. Tiene una vigencia de quince (15) años y una primera fase de implementación prioritaria que se extenderá hasta el 20 de mayo de 2019; será revisado anualmente por la Comisión de Seguimiento, Impulso y Verificación a la Implementación del Acuerdo Final (CSIVI), con el fin de hacer los ajustes a los que haya lugar.

Para su construcción, la Alta Consejería para el Posconflicto y el Departamento Nacional de Planeación, realizaron entre los meses de enero y febrero de 2017, 34 mesas (31 mesas temáticas y 3 Mesas transversales: pobreza, género, grupos étnicos). A través, de mesas temáticas se concertaron juntamente con los diferentes sectores, insumos para la construcción del Plan Marco tales como: Productos, Indicadores, metas, fases e identificar información programática (presupuestal) para la implementación de las políticas públicas que darán cumplimiento al Acuerdo de Paz.

Las acciones realizadas por parte del Sector Trabajo en el marco del Compromiso definido en el Punto 6, fueron:

- ✓ Participación en cuatro (4) mesas temáticas: 1. Reincorporación económica y social, 2. Trabajo y protección social rural, 3. Economía solidaria y mercadeo y 4. Programa Nacional Integral de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito.
- ✓ Participación en seis (6) reuniones con Jefes de Planeación y funcionarios (enlaces) de cada entidad responsable de los temas del Acuerdo Final. Donde se presentaron los lineamientos de política pública para la construcción del Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final de Paz, convocadas por la Alta Consejería para el Posconflicto y el Departamento Nacional de Planeación.

- ✓ El Documento del Plan Marco de Implementación seleccionó al Sector Trabajo, 8 indicadores de los 129 indicadores priorizados. (Ver tabla 94)

Tabla 94. Indicadores Priorizados del Sector Trabajo en el Plan Marco de Implementación PMI

Marco estratégico del Acuerdo de Paz			Indicador
Punto	Pilar	Estrategias	
1	1.6 Producción Agropecuaria y Economía Solidaria y cooperativa	1.6.1 Economía solidaria y cooperativa	Organizaciones solidarias creadas, apoyadas y financiadas
1			Organizaciones solidarias fortalecidas en capacidades productivas y administrativas
1		1.6.6 Mercadeo	Organizaciones solidarias creadas, apoyadas, financiadas o fortalecidas que provean información logística, administren los centros de acopio y promocionen los productos del campo
1		1.6.7 Erradicación del trabajo infantil	Campañas de prevención del trabajo infantil y sus peores formas implementado
1		1.6.9 Formalización y empleo rural	Sistema móvil de inspección móvil de trabajo en las áreas rurales en marcha
1			Porcentaje de municipios priorizados con cobertura de las rutas de empleo
1			Porcentaje de municipios priorizados con cobertura de servicios de gestión y colocación laboral del servicio Público de Empleo en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales
4	4.1 Programa Nacional Integral de Sustitución de cultivos de uso ilícito - PNIS	4.1.7 Atención inmediata y desarrollo de proyectos productivos	Porcentaje de recolectores y recolectoras asentados y no asentados interesados en registrarse en el Servicio Público de Empleo, registrados efectivamente

Fuente: Departamento Nacional de Planeación. Mesas Temáticas (en construcción)

En la tabla 95 se observan los resultados finales de las 34 Mesas Temáticas, a través de las cuales se concertaron productos e indicadores, por parte del Sector Trabajo, que sirvieron de insumo para la elaboración del Documento del Plan Marco de implementación y así dar cumplimiento al Acuerdo Final.

Tabla 95. Participación del Sector Trabajo en Puntos del Acuerdo

Punto del acuerdo	Total pilares	Particip. Sector trabajo	Total estrategias	Particip. Sector trabajo	Total productos	Particip. Sector trabajo	Total indicadores	Particip. Sector trabajo	Total metas	Particip. Sector trabajo
1	7	5	31	19	397	19	321	19	297	19
2	4		17		314		260		147	
3	3	1	7	1	141	1	128	1	57	1
4	3	1	16	2	110	2	106	2	94	2
5	3		7		76		76		74	
Total	20	7	78	22	1.038	22	891	22	669	22
% Partic. Sector trabajo		35		28.2		2.1		2.5		3.3

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, Ministerio del Trabajo

5.5 Ajustes Normativos para el Cumplimiento de los Acuerdos.

El Ministerio del Trabajo como cabeza del Sector Trabajo, en cumplimiento del Acuerdo Final, presentó 16 proyectos de ajustes normativos entre proyectos Ley, proyectos de Decretos – Leyes y proyectos de Decretos reglamentarios, estas iniciativas desarrolladas van dirigidas a establecer y mejorar la efectividad de las garantías para el reconocimiento, funcionamiento, participación e interlocución de las organizaciones sindicales, especialmente en lo relativo a la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, diálogo social; así mismo, se busca garantizar la protección y seguridad social, y generación de empleo en el campo y el fortalecimiento de la economía solidaria, de conformidad con lo establecido en el acto legislativo 01 de 2016.

De estas iniciativas normativas, durante el periodo comprendido entre octubre de 2016 a la fecha, se han expedido dos (2) decretos directamente relacionados con la implementación del Acuerdo Final, los cuales se detallan a continuación:

- ✓ Decreto 454 del 16 de marzo de 2017. Por el cual “se modifican los artículos 2.2.6.1.3.12. y 2.2.6.1.3.17. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se adicionan al capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del mismo Decreto, las secciones 8 y 9.”
- ✓ Decreto 600 del 6 de abril de 2017. Por el cual “se adiciona al título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 un capítulo 5°. para reglamentar la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado. de qué trata el artículo 46 de la Ley 418 de 1997, y su fuente de financiación.

5.6 Estrategia de articulación para implementación de Trabajo Decente y los compromisos del Acuerdo Final del Sector Trabajo en territorio.

En el mes de febrero de la presente vigencia, se realizó un encuentro del Sector Trabajo 2017 - Agenda Territorial, en donde se identificó la necesidad de un espacio para consolidar la articulación y sinergia del Sector en el Territorio. Por lo cual, se acordó crear los Subcomités Departamentales de Desarrollo Administrativo del Sector Trabajo como una extensión del Comité Sectorial de Desarrollo Administrativo del Sector Trabajo.

La funcionalidad de los Subcomités se ha orientado a fortalecer y/o promover las iniciativas de articulación que se desarrollan en cada región y departamento; el conocimiento de los roles de las entidades que integran el sector; establecer una comunicación permanente entre ellas y la identificación e implementación de rutas de intervención conjuntas del Sector Trabajo en el territorio, consolidando las buenas prácticas que vienen realizándose en el sector. Adicional a lo anterior, tiene la función de dar una respuesta conjunta a los compromisos dentro del Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final de Paz y también, apoyar la gestión de inclusión de la oferta institucional del Sector Trabajo de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET y demás que se elaboren dentro del marco del cumplimiento del Acuerdo Final de Paz.



FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

6. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.

6.1 Transparencia, participación y servicio al ciudadano.

6.1.1 Plan anticorrupción y de atención al ciudadano.

6.1.1.1 Ministerio del Trabajo. Dando cumplimiento al Decreto 2482 de 2012 en el cual se define la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la entidad adopta las políticas de desarrollo administrativo alineándose a la política de “Transparencia, participación y servicio al ciudadano” asociando las actividades necesarias para el desarrollo de los componentes del Plan Anticorrupción, Atención y Participación Ciudadana en armonía con el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, el Decreto 2641 de 2012, CONPES 3654 de 2010 y el documento “Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - Versión 2” y “Manual único de Rendición de Cuentas”, ha desarrollado el Plan Anticorrupción, Atención y participación Ciudadana que se resumen en los siguientes componentes:

- ✓ Gestión 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
- ✓ Eficiencia administrativa.

Atendiendo los lineamientos planteados en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, la entidad ha contemplado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Ministerio, la articulación del quehacer, mediante los lineamientos de cinco políticas de desarrollo administrativo y el monitoreo y evaluación de los avances en la gestión institucional y sectorial, lo que permitió durante el periodo en referencia alcanzar los objetivos establecidos, desarrollar mecanismos y herramientas que permitieron monitorear y dar cuenta de la buena gestión, del compromiso con el servicio público y de la transparencia del Ministerio.

El Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2017 se encuentra publicado en la página web del Ministerio del Trabajo en el siguiente link <http://www.mintrabajo.gov.co/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion.html>. Así mismo se encuentran como anexos:

- ✓ Mapa de riesgos de corrupción
- ✓ Matriz Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

La verificación de la elaboración, el seguimiento y el control a las acciones contempladas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano del Ministerio del Trabajo, está bajo responsabilidad de la Oficina de Control Interno. Esta Oficina publica el seguimiento a las acciones del plan con corte a: Abril 30, Agosto 31 y Diciembre 31.

6.1.1.2 Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena El SENA para la vigencia 2016, a través del 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.

El Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano forma parte de la política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Durante el 2016, la entidad obtuvo un grado de cumplimiento del 98,53% en la implementación de Plan anticorrupción y de atención al ciudadano, realizó actividades como la actualización de instrumentos de administración de riesgos de corrupción, eliminación de trámites, orientaciones en torno al proceso de rendición de cuentas, acciones de sensibilización a los servidores frente al protocolo de servicio al cliente, participación en ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano de acuerdo con cronograma del DNP y la elaboración del Código de Ética y Buen Gobierno. Con respecto al 2017, al 31 de Marzo, el avance es del 22.10 %

6.1.1.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. De lado de Colpensiones, en el transcurso del periodo reportado en este informe, la entidad ha publicado en su página Web tres (3) informes con los avances del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, estos documentos se actualizan teniendo en cuenta las directrices del Decreto No.124 del 26 de enero de 2016. Igualmente, considerando, que el Plan Anticorrupción es una acción integral y articulada con los planes institucionales de la empresa, se implementaron y desarrollaron acciones en las siguientes iniciativas y proyectos que se formularon entre 2016 y 2017 para el cumplimiento del plan:

- ✓ Explorador Disciplinario
- ✓ Instrumentos de confianza, integridad y transparencia
- ✓ Gestión del Riesgo de Corrupción
- ✓ Rendición de cuentas y Participación Ciudadana
- ✓ Sensibilización en ética, integridad y transparencia
- ✓ Plan piloto "Lee, juega y aprende el Código Disciplinario Único"
- ✓ Actualización de los códigos de ética y buen gobierno
- ✓ Campaña de prevención de riesgo de fraude

6.1.1.4 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF Por su parte, la Superintendencia del Subsidio Familiar ha avanzado y construido las herramientas para la lucha contra la corrupción, a partir de las nuevas directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Nacional de Planeación y la Secretaría de Transparencia de la presidencia de la República, relacionadas con la estructuración del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el cual lo integran las políticas descritas en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Decreto 2641 de 2012, artículo 52 de la Ley 1757 de 2015, en la Ley de Transparencia y Acceso a la información (Ley 1712 de 2014), Decreto 0124 de 2016, Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – Versión 2 y Guía para la Gestión del Riesgo. El 26 de enero de 2017, el Comité de Dirección de esta Superintendencia aprobó la Estrategia del Plan Anticorrupción y Participación Ciudadana de la SSF, con sus 6 componentes en donde se definieron acciones para fortalecer la gestión realizada con un mayor control social y participativo de la ciudadanía y grupos de interés.

Adicionalmente, se definieron y aprobaron las estrategias de Rendición de Cuentas, de Participación Ciudadana, de Racionalización de Trámites, la Política de riesgos de corrupción entre otras, las cuales se publicaron en el portal Corporativo de la Entidad. Igualmente se viene realizando el monitoreo de los compromisos registrado en esta estrategia por parte de la Oficina Asesora de Planeación de la Superintendencia del Subsidio Familiar y el seguimiento y evaluación cuatrimestralmente por parte de la Oficina de Control Interno de esta misma Superintendencia.

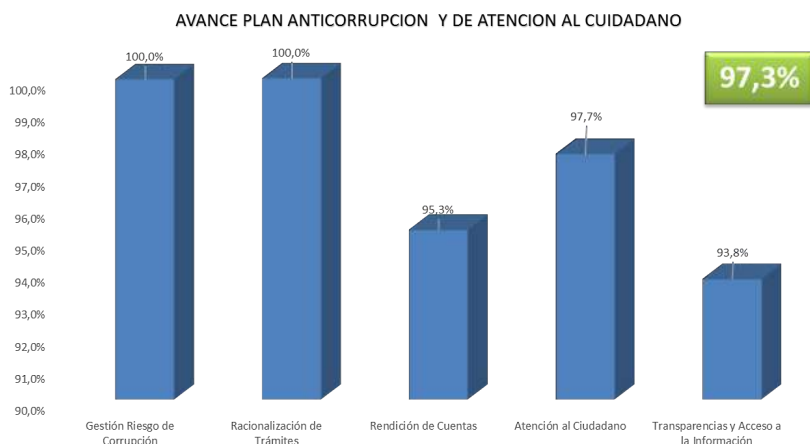
Las acciones se han orientado en dar respuesta oportuna, veraz, eficiente y suficiente frente a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o felicitaciones interpuestos por los ciudadanos a nivel nacional, también se ofrecieron espacios de dialogo e información con la ciudadanía, se dieron a conocer los resultados de la gestión en las Rendiciones de Cuentas como Audiencia Pública realizada en la ciudad de Bogotá el día 1º. De diciembre de 2016 y espacios de dialogo en las regiones donde tienen presencia las Cajas de Compensación Familiar, todas estas orientadas a prevenir la corrupción.

Así mismo, la Entidad de acuerdo a los Decretos 2595 y 2596 de 2012 ha asumido los cambios generados en su nueva estructura y funciones, las cuales robustecen la labor de supervisión a las Cajas de Compensación Familiar, organizaciones y entidades recaudadoras y pagadoras del subsidio familiar en cuanto al cumplimiento de los servicios y sobre las entidades que constituyan o administren una o varias entidades sometidas a su vigilancia. Lo anterior, con el fin de preservar la estabilidad, seguridad y confianza en el sistema del subsidio familiar para que los servicios sociales a su cargo lleguen a la población de trabajadores afiliados y sus familias, bajo los principios de eficiencia, eficacia, efectividad y solidaridad en los términos señalados en la ley e inquiera el fortalecimiento de sus funciones de acuerdo al programa de actividades para mitigar y reducir los riesgos de corrupción en la entidad la cual busca que todos los recursos lleguen al ciudadano, y que las actuaciones de cada uno de los funcionarios conlleven la responsabilidad política de la participación ciudadana, mediante definición de tareas públicas, su ejecución y control.

6.1.1.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS Para cada vigencia La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias plantea el Plan Anticorrupción y Participación Ciudadana con sus componentes de mapa de riesgos de corrupción, Estrategia Antitramites, Estrategia de rendición de cuentas, mecanismos para mejoramiento de atención al ciudadano, transparencia y acceso a la información. Los cuales se socializan a través de su página web, con lo anterior la entidad ha logrado posicionarse y estar cada vez más cerca de la gente.

Durante la vigencia 2016, se hizo seguimiento a las actividades de cada uno de los componentes del plan anticorrupción y atención al ciudadano, obteniendo un nivel de cumplimiento del 97.3%, tal y como se puede observar en la gráfica.

Gráfica 9. Avance Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano UAEOS



Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Para la vigencia 2017, mediante Resolución 022 de enero 31 de 2017 se adoptó el Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano 2017.

6.1.2 Transparencia y acceso a la información pública

- **Ministerio del Trabajo**

En lo relacionado con los Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información y una vez realizado el análisis de los resultados de Gobierno en Línea vigencia 2016 proporcionados por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones acerca del porcentaje de información obligatoria, publicada en línea, y que arrojó como resultado 80,6 puntos, el Ministerio del Trabajo estableció para la vigencia 2017 planes de mejoramiento con el fin de cerrar las brechas existentes y dar así cumplimiento a este requisito, como por ejemplo el “Plan de Participación Ciudadana” que involucra varias dependencias de la Entidad.

- **Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena.**

El SENA, a través de una estrategia participativa en la cual más de 1000 funcionarios dieron sus aportes, se aprobó el “Código de Ética”, el cual fue adoptado por el Consejo Directivo como consta en el Acuerdo 002 de 2017.

La entidad formuló el Plan de Participación Ciudadana, igualmente diseño la estrategia de rendición de cuentas, la cual contempla, además de las acciones de diálogo, información e incentivos plenamente identificadas con actores responsables y tiempos de ejecución, la evaluación al ejercicio de Rendición de Cuentas y fue incluida en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

En desarrollo de la Estrategia de Rendición de Cuentas, se adelantó el 6 de septiembre de 2016 la Audiencia Pública Participativa, desarrollada en las 33 regionales del SENA.

Así mismo, se formuló la Política del Tratamiento para la protección de datos personales y se publicó en la página web de la entidad. Se rediseñó la página web de la entidad en la cual se subsanaron errores de diseño que hacían difícil la búsqueda de información. Con la nueva página se da cumplimiento a los requerimientos de la Ley 1712 y a la Resolución 3564 de 2015 del MINTIC sobre Gobierno en línea, y se mejora ostensiblemente la divulgación de la información de la entidad.

En relación con la Atención prioritaria de solicitudes, la entidad cuenta con un procedimiento para garantizar la atención preferencial a peticiones relacionadas con derechos fundamentales, y peticiones presentadas por periodistas, expedida mediante la Resolución 359 de 2016. La Resolución también contempla el procedimiento para el desistimiento de solicitudes.

- **Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF.**

En el tema de Transparencia y acceso a la información pública, La Superintendencia de Subsidio Familiar en cumplimiento de la ley de Transparencia 1712 de 2014, ha venido reportando los avances en la materia

ante las diferentes instancias de control a nivel gubernamental y a organizaciones no gubernamentales, como la Corporación Transparencia por Colombia, en especial en esta última, con la finalidad de medir el Índice de Transparencia, donde como resultado final obtuvo una calificación de 71,73 ubicándonos en un riesgo medio de corrupción y ocupando el primer lugar en el Sector Trabajo.

Con el propósito de avanzar hacia la transparencia, desde la Alta Dirección se ha generado la política de transparencia y lucha contra la corrupción contemplada en el Código de Buen Gobierno adoptado bajo resolución 0846 del 30 de diciembre de 2016.

Se realizó la creación del link de transparencia y acceso a la información en el portal corporativo institucional, bajo los lineamientos de la Resolución 3564 del 31 de diciembre de 2015 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la Ley de Transparencia 1712 de 2014, con la finalidad de tener a disposición de manera directa de las partes interesadas la información pública y de interés.

- **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS**

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 de 2014 y el Decreto 103 de 2015; resultado visible a través del link que la Entidad ha dispuesto para facilitar el acceso de la información a los ciudadano denominado: “Transparencia y acceso a la información pública”

Para la vigencia 2017, dentro del plan anticorrupción y atención al ciudadano se definió el componente denominado “Transparencia y acceso a la información pública” en donde se establecen las actividades, lineamientos, instrumentos y criterios que permiten ejercer y garantizar el derecho de acceso a la información pública a ciudadanía en general y partes interesadas, aplicando los principios establecidos en la normatividad vigente.

6.1.3 Servicio al ciudadano

6.1.3.1 Ministerio del Trabajo. 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) gracias a las visitas realizadas desde el Nivel Central a los grupos de atención al ciudadano de las Direcciones Territoriales, donde se capacitó y divulgó las estrategias y aprovechamiento de herramientas TIC 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 nuestra página Web.

En el canal telefónico, se continua con la prestación de servicios de atención telefónica al ciudadano a través de un contact center y Bpo, con un promedio alrededor de 2.949 llamadas diarias, 70.793 llamadas mensuales.

El Programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Ministerio de Trabajo **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, una vez lanzado el Programa **COLabora** en el mes de Mayo de 2013, de manera inmediata aumentan los índices de atención por todos los canales, sobresaliendo el Canal Telefónico con la Estrategia Bandera del Programa, la línea telefónica de atención Laboral 120. Se diseñan, implementan y publican Protocolos de atención por todos los canales, Carta de Trato Digno 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 2016, el Programa COLabora proyectó atender 1.420.000 Ciudadanos, meta no alcanzada, llegando a tan solo 1.365.000 Usuarios.

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 PQRSD (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o denuncias), en un horario con atención personalizada de lunes a viernes de 7am a 5pm y sábados de 7am a 1pm y servicio de buzón 24 horas en el cual podrá dejar sus datos para ser contactado. Con corte marzo 31 de 2017, se han atendido más de 224.000 Ciudadanos.

En el año 2016 y lo corrido de 2017 (marzo 31), el canal preponderante es el Canal Telefónico, con una participación del 59% de los ciudadanos atendidos a Nivel Nacional. El Canal telefónico viene desplazando al Canal Presencial por la inmediatez, oportunidad y agilidad que tiene como beneficios el canal Telefónico.

De igual manera, a medida que la línea de atención laboral se siga posicionando aún más a Nivel Nacional, seguirá relegando al Canal Presencial, el cual representaba en el año 2013 el 43%, en el año 2014 un 27% y en el año 2015 disminuyó a un 20% y en el año 2016 aumentó a un 22%.

El **Canal Virtual**, comparado con los años anteriores se denota aumento considerable fue así como para el año 2014 representó un 2%, en el año 2013 un 3%, en el año 2014 y 2015 el 4%, y en el año **2016** un **9%**, es decir, incrementó en un **181%** el uso de este canal que comprende ciudadanos que radican sus solicitudes a través de la Página de la Entidad (Sistema PQRSD), Urna de Cristal, Redes Sociales y Chat (anteriormente Inspector Virtual). El Canal Escrito representó el 7% de la correspondencia recibida en Bogotá como a nivel Nacional.

La implementación de la Línea 120 es una experiencia exitosa, toda vez que brinda inmediatez, cobertura, comodidad, evitándole a la Ciudadanía desplazamientos y costos al igual que para la Entidad.

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. Con este 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 en el año 2015 en un 208% y para el año 2016 en un 258%.

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 a 31 de Marzo de la vigencia es del 97,65% (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.

6.1.3.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. El SENA para la vigencia 2016 a través del 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.

El Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano 2016 forma parte de la política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que enlaza el quehacer del SENA, a través de los lineamientos de las cinco políticas de desarrollo administrativo y el monitoreo y evaluación de los avances en gestión institucional y sectorial.

Se realizaron 51 actividades, cuyas acciones en cada uno de los componentes dan cumplimiento al Plan Anticorrupción, entre ellas:

- ✓ Se actualizaron instrumentos de la administración de riesgos de corrupción para optimizar su gestión
- ✓ En la estrategia de racionalización de trámites, durante el 2016 se eliminó un trámite y se convirtió en OPA (Otros procedimientos administrativos), de igual forma se realizaron acciones de racionalización de tipo administrativo, tecnológico y normativo frente a tres trámites de la entidad.
- ✓ Se construyó un Instructivo para la Estrategia de Rendición de Cuentas, en cumplimiento a la Ley 1757 de 2015.
- ✓ En cuanto a la estrategia mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, se realizaron acciones de sensibilización a servidores frente al protocolo de servicio al cliente.
- ✓ Con respecto a Transparencia y acceso a la información, el SENA continuó trabajando en el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014, con el fin de mantener y actualizar los medios electrónicos de publicación y divulgación.
- ✓ Por último, la entidad elaboró el Código de Ética y Buen Gobierno.

6.1.3.3 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. La Superintendencia del Subsidio Familiar por medio de la participación activa en Ferias de Servicio al Ciudadano, eventos y congresos particulares de gremios de la producción, la industria y otros sectores sociales, ha venido en la búsqueda de diferentes segmentos de la población, donde la ciudadanía ha podido manifestar sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o felicitaciones frente a los servicios brindados por las Cajas de Compensación Familiar y todas las inquietudes sobre la normatividad del Sistema del Subsidio Familiar.

Para la Vigencia 2016, se implementó una estrategia para promocionar y desarrollar los mecanismos de participación y control ciudadano y de rendición de cuentas de las Cajas, permitiendo a los usuarios el trámite de sus recomendaciones. La promoción de la democracia participativa en cabeza de la Oficina de Protección al Usuario de esta Superintendencia, contempla la participación del ciudadano como uno de los más importantes aportes de la Carta Política de 1991, que se hace efectiva por medio de la implementación de los mecanismos de participación ciudadana.

Con el análisis de indicadores se pudo identificar el cumplimiento de las actividades programadas en atención eficaz y eficiente hacia las PQRSF enmarcada dentro de las normas legales, Nivel de satisfacción de los usuarios frente al servicio del sistema de subsidio familiar, Canales de atención Implementados y actualizados, Buzones con mantenimiento ejecutado, Eventos y ferias asistidos y Convenios realizados durante la vigencia del Proyecto.

La Superintendencia por medio de su Oficina de Protección al Usuario cubre atención e interacción con el ciudadano a través de los siguientes canales:

- ✓ Aplicativo PQRSF radicación a través del Portal Corporativo www.SSF.gov.co
- ✓ Canal de Atención telefónico: Línea de atención al ciudadano, PBX y línea 01 8000
- ✓ Canal de atención chat: a través del Portal Corporativo www.SSF.gov.co
- ✓ Canal de atención personalizada: atención en la sede de la entidad
- ✓ Canal de correo físico: radicación en la entidad y se sube al aplicativo PQRSF
- ✓ SSF: SSF@SSF.gov.co, llega radicación a todas las áreas de la entidad, para el caso de las entradas a la Oficina de Protección al Usuario, estas se radican en el Aplicativo PQRSF

Es importante resaltar los Esquemas de atención por múltiples canales no electrónicos empleados por la Superintendencia del Subsidio Familiar que ha permitido el Fortalecimiento en la atención al ciudadano de la entidad con la implementación de herramientas y servicios complementarios que llevan al ciudadano a acceder de manera ágil y sencilla, y llevar el control y trazabilidad de las quejas, reclamos y peticiones que los ciudadanos radican a nivel nacional, mediante la contratación de promotores en los buzones virtuales.

Se apoyó a la gestión documental garantizando la atención oportuna en la recepción de documentos en tiempos adecuados de respuesta con el fin de fortalecer el control de la información que conlleve a un adecuado servicio al ciudadano.

También es de resaltar la participación en el 2016 en espacios de difusión como Feria del Hogar en la ciudad de Bogotá, en ferias de servicio al ciudadano en Quibdó (Chocó), Villa del Rosario (norte de Santander), Florencia (Caquetá), Puerto Asís (Putumayo), Santander de Quilichao (Cauca) y en Uribía (La Guajira). También se participó en eventos gremiales como el Congreso Anual de Asocajas realizado en la ciudad de Cartagena y el Congreso Anual de Fedecajas desarrollado en San Andrés. En lo transcurrido del 2017 se ha participado en las ferias del servicio al ciudadano realizadas en El Carmen de Bolívar (Bolívar), Ipiales (Nariño), La Dorada (Caldas), Santa Rosa de Cabal (Risaralda), Tibú (Norte de Santander), Sogamoso (Boyacá), y en el Congreso de Municipios y en la XXXII Jornada Opinión Cooperativa, efectuados en Cartagena.

Ahora, con los esquemas de atención por múltiples canales electrónicos, especialmente mediante la herramienta Esigna, aplicativo de PQRSF, la Oficina de protección al usuario solicitó algunas modificaciones para que el usuario reciba de manera satisfactoria la respuesta a su requerimiento.

Con referencia a la Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, del 1 de julio a 31 de diciembre de 2016 a 30 de junio de 2017, se han realizado las siguientes:

Tabla 96. Atenciones Realizadas 2016 y 2017

Canal de atención	2016 II semestre	2017 Ene- junio
Aplicativo PQRSF	1.546	1.394
PQRSF Físicas y correo electrónico	0	626
Atención ferias y eventos	0	19
Atención personalizada	31	727
Chat	2.841	2.165
Atención Telefónica	3.412	1.560
Atenciones en Buzones virtuales	0	0
Total atenciones	7.830	6.491

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar

Con referencia a la mejora de la Condición de Bienestar General de los Ciudadanos, se está realizando mantenimiento y soporte a los kioscos interactivos, cuyo propósito es permitir al ciudadano, que reside en ciudades diferentes a la de la sede de la Entidad, facilitar el acceso a los trámites y servicios, por medios electrónicos, creando las condiciones de confianza requeridas y evitando gastos de transporte y tiempo, en la utilización de los mismos, tales como: Certificados de Existencia y Representación Legal de las CCF, Notificaciones Judiciales, Solicitud de Concepto Jurídico del Sistema del Subsidio Familiar, Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Felicitaciones y/o Denuncias (PQRSFD).

6.1.3.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se enfocó en brindar a la ciudadanía información clara y oportuna sobre los procesos y programas ofrecidos en la Unidad a fin de orientar a aquellas personas que están en búsqueda, cambio de empleo o empresas que desean incorporar personal idóneo para ocupar sus vacantes, entre otros servicios. En cumplimiento de lo anterior, la Unidad ha dispuesto diferentes canales de atención, que facilitan la interacción del ciudadano con la Entidad, como son: atención telefónica (Call Center), página Web (PQRSD), atención presencial/físico, atención documental, chat y video llamada.

Entre julio de 2016 y mayo de 2017 la Unidad atendió a través de los diferentes canales dispuestos para tal efecto, las consultas relacionadas con la gestión misional y administrativa, tal y como se describe a continuación:

Tabla 97. Atenciones Realizadas 2016 y 2017

Mes	Telefónico	PQRSD	Atención Presencial
Julio 2016	4.976	326	26
Agosto 2016	8.374	596	32
Septiembre 2016	7.107	431	15

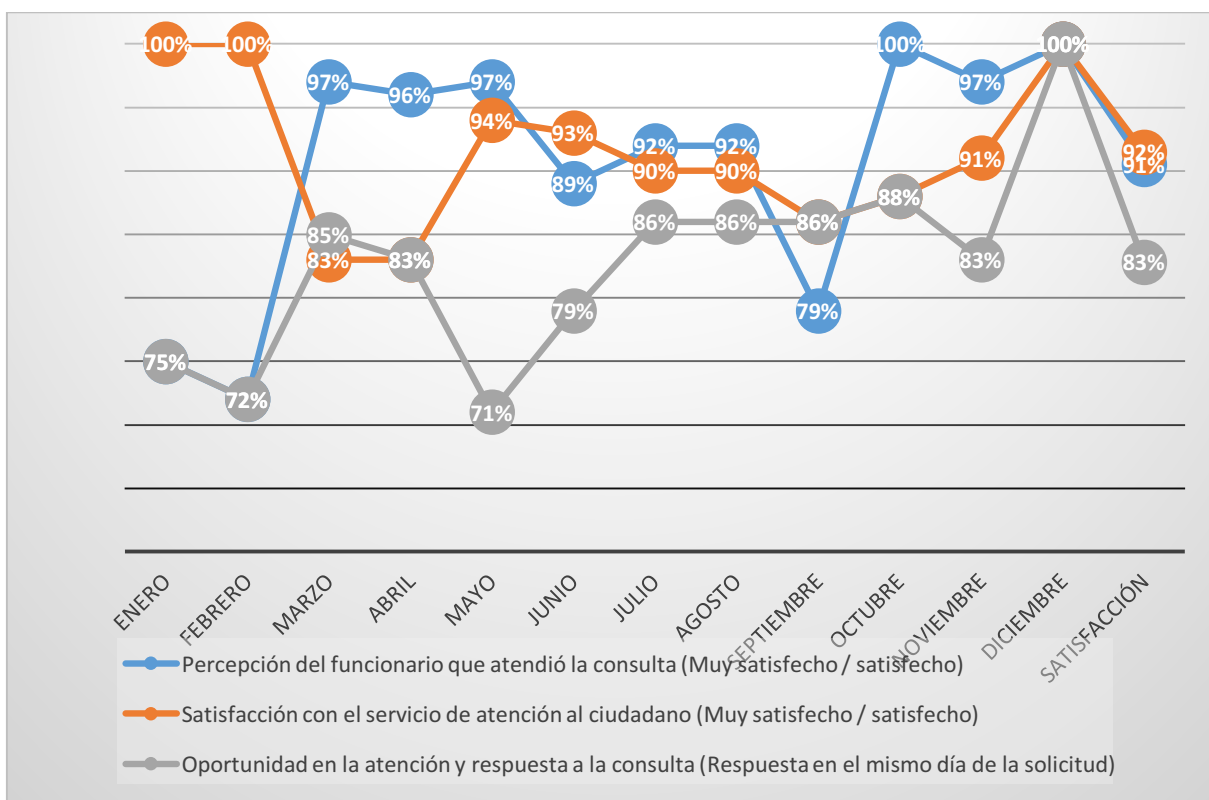
Mes	Telefónico	PQRSD	Atención Presencial
Octubre 2016	6.822	296	11
Noviembre 2016	5.414	233	15
Diciembre 2016	5.421	125	6
Enero 2017	6.836	190	20
Febrero 2017	6.408	233	23
Marzo 2017	5.078	213	12
Abril 2017	3.922	209	7
Mayo 2017	3.312	224	17
Junio 2017	4.133	138	21
Total	67.803	3.214	205

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

6.1.3.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias implementa planes y proyectos en el territorio nacional, con el fin de contribuir al desarrollo de las comunidades a través de la promoción del modelo asociativo solidario, brindando un servicio oportuno y de calidad al ciudadano.

Durante la vigencia 2016 se atendieron 1.350 peticiones, con un nivel de satisfacción ciudadana del 92% como se presenta en la siguiente gráfica:

Gráfica 10. Nivel de Satisfacción de Ciudadanos con la Atención en la UAEOS



Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Además es importante resaltar que la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias durante la vigencia 2016, participó en cuatro (4) ferias de atención al ciudadano organizadas por el Programa de Servicio al Ciudadano liderado por DNP, en donde se atendieron un total de 880 ciudadanos así: 372 en Villa del Rosario (Norte de Santander), 283 en Florencia (Caquetá), 70 en Puerto Asís (Putumayo) y 155 en Sincé.

La Unidad Administrativa ha venido fortalecimiento los canales virtuales de atención al ciudadano incentivando la participación de la ciudadanía a través de las redes sociales, foros y chat semanales. Lo anterior con el fin de llegar a más ciudadanos se está adelantando estrategias de comunicaciones utilizando redes, videos, YouTube entre otras

En lo transcurrido de la vigencia 2017, la Unidad ha recibido 637 peticiones, un 11% más de lo que se recibió en el mismo periodo de la vigencia 2016.

6.2 Gestión del talento humano

- **Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena**

En el SENA, actualmente se encuentra compilado en un solo cuerpo normativo el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de carrera administrativa de la entidad. Este manual se encuentra publicado en el sitio web de la Institución con el fin de ser consultado por los servidores públicos, partes interesadas y ciudadanía en general.

La Entidad, cuenta con El Plan institucional de capacitación – PIC, construido bajo la metodología “Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE”, empleando el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias. Igualmente se ha elaborado un proceso de inducción y reinducción para Empleados Públicos” el cual cuenta con cinco etapas en las que se aborda la posesión y bienvenida, inducción y reinducción virtual, reconocimiento de instalaciones físicas, entrenamiento en puesto de trabajo y por último la evaluación y seguimiento.

El Programa de Bienestar Social 2017, se elaboró de conformidad con las Resoluciones 0059 del 23 de enero de 2016 y 2001 de 2016, donde se establecen los criterios para desarrollar los programas de protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

Mediante la Resolución 00117 de 2017, se adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios del SENA según los lineamientos del Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional de Servicio Civil y se elaboró la respectiva calificación.

- **Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones**

En Colpensiones, la política de gestión del talento humano está orientada al desarrollo, bienestar y cualificación permanente de los servidores públicos y trabajadores oficiales que laboran en la empresa a través de iniciativas que garantizan el bienestar laboral, la capacitación permanente, la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño y calidad de vida laboral. Así mismo, busca la operativización de la Política Integral

de Proyección Humana para el trabajo en Colpensiones a través del proyecto de promoción de la educación formal

- **Superintendencia del Subsidio Familiar- SSF**

La Superintendencia del Subsidio Familiar, luego de la implementación del proceso de reestructuración, en cumplimiento al Decreto 2595 de 2012 y de la modificación de la planta de personal, cuenta con ciento cuarenta y nueve (149) empleos aprobados.

A la fecha del 31 de mayo la Planta de Personal (149) presentó una ocupación del 93,28%; lo anterior corresponde, a los movimientos presentados por el Concurso N° 332 de 2017, el cual buscó proveer las vacancias definitivas de la Entidad.

6.2.1 Capacitación.

- **Ministerio del Trabajo.**

Teniendo en cuenta el Plan institucional de capacitación – PIC aprobado, durante la vigencia julio 2016 a mayo de 2017, la entidad ha realizado actividades de capacitación en pro del mejoramiento en la calidad de prestación de servicio de sus funcionarios.

En 2016 se capacitaron 753 funcionarios en temas de Actualización Sindical, Atención al Ciudadano, Contratación Estatal, Normas NIIF, Excel, Redacción, Formulación de Indicadores, Formación Virtual competencias Digitales para Teletrabajadores, Inducción y Reinducción Ejes Misionales y Procesos Institucionales. En estas capacitaciones se hizo partícipe a 80 contratistas en las actividades de inducción y reinducción de temas institucionales realizada sin inversión.

Los indicadores del proceso miden la eficacia y efectividad de las capacitaciones al medir la percepción de los asistentes respecto al cumplimiento de objetivos y pertinencia de la actividad. Los resultados de la medición de los indicadores de Eficacia fue 4.50 y de Efectividad 4.43, por lo que se cumplió la meta. Así mismo, se realiza una medición de efectividad respecto a los conocimientos adquiridos en las capacitaciones que de acuerdo a la guía de evaluación del Ministerio, deben ser evaluadas. El resultado de las evaluaciones es aportado por los operadores contratados para la realización de las actividades, que el 2016 fueron la Universidad Nacional y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

En general, la capacitación virtual, pese a ser una estrategia efectiva para capacitar a los funcionarios de las Direcciones Territoriales, mostró menores resultados en las evaluaciones así como unos menores índices de participación, cobertura e impacto, por lo cual en el primer trimestre de 2017 se buscó una mayor cobertura en las Direcciones Territoriales mediante capacitaciones presenciales y la complementación entre la modalidad virtual y presencial a la vez que se busca fortalecer la cultura organizacional de capacitación virtual.

Durante lo transcurrido de la vigencia 2017 se han realizado 24 cursos de inducción y reinducción presenciales de 16 y 24 horas y virtuales de 60 horas a funcionarios del nivel central y de las Direcciones

territoriales en temas como: interpretación y reconstrucción jurídica, derecho laboral, derecho probatorio, argumentación, interpretación y reconstrucción jurídica, código de procedimiento administrativo y contencioso administrativo, temas misionales, herramientas gerenciales, entre otros. Con la realización de estas capacitaciones se benefician a 665 funcionarios a nivel nacional.

- **Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena.**

En el SENA, el Plan Institucional de Capacitación, busca desarrollar las competencias, capacidades y habilidades específicas de los servidores públicos de la entidad, a través de programas de inducción, entrenamiento en puesto de trabajo, re-inducción y capacitación, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional para el mejoramiento en la prestación de los servicios. En este orden de ideas, para el segundo semestre del año 2016, se asignaron tres 3.340 cupos por capacitación a nivel nacional, con una inversión \$2.934 millones.

En 2016, se resalta la entrada en funcionamiento de la “Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono” creada mediante el Acuerdo No. 0006 del 15 de mayo de 2014, la cual tiene como objetivo liderar el desarrollo de estrategias en materia de formación, acompañamiento pedagógico, desarrollo profesional, retención, promoción, investigación pedagógica y el sistema de bibliotecas que atraigan, retengan y/o incentiven a los mejores colombianos a ser instructores del SENA.

Durante el primer trimestre del año 2017, se diagnosticaron las necesidades de capacitación de los funcionarios, a la fecha se han beneficiado por capacitación 244 servidores públicos del SENA.

Durante 2016, la Entidad efectuó las encuestas de medición de clima laboral con una participación de 23.964 personas equivalente al 76% de la población de la entidad, discriminados en 4.552 funcionarios y 19.442 contratistas. Así mismo, la Entidad adoptó con la aprobación del Consejo Directivo Nacional, el Código de Ética, el cual ha sido socializado con un total de 33.239 participantes a nivel nacional, como una de las medidas de humanización de la gestión administrativa.

Otro aporte fundamental, es el diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque de empresa laboral saludable de la Organización Mundial de la Salud..

- **Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.**

Colpensiones con el objetivo de fortalecer las competencias laborales de sus servidores a través de la identificación, diseño e implementación de programas de formación, capacitación y desarrollo profesional, ha efectuado entre Julio de 2016 y mayo de 2017 alrededor de 150 eventos de capacitación, con más de 12.000 participaciones registradas con el siguiente orden:

- ✓ Inducción: Se llevó a cabo Inducción a servidores públicos, trabajadores en misión, Aprendices SENA y personal Externo.
- ✓ Programas de Capacitación: Se realizaron programas de capacitación transversales, funcionales y de actualización en modalidad presencial y virtual que tuvieron como objetivo fortalecer las competencias de los servidores públicos, trabajadores en misión y personal externo en temas de

servicio al ciudadano, gestión jurídica, gestión de operaciones, tecnología, Régimen de Prima Media, BEPS, gestión administrativa y de talento humano.

En cuanto a las capacitaciones presenciales se destacan programas de capacitación dirigidos a los funcionarios que laboran en Reconocimiento Pensional, Defensa Judicial, actualizaciones para las áreas de apoyo, programa de capacitación para Servicio al Ciudadano: ESCALO (Escuela de Servicio con Calidad en la Operación): Sistema General de Pensiones, doble asesoría y excelencia comercial.

En cuanto a capacitación virtual se desarrollaron cursos E-Learning (educación y capacitación a través de Internet) en Sistema de Atención al Consumidor Financiero (SAC), Gestión documental, Seguridad de la información, SARLAFT, Diplomado en Seguros Generales, Sistema General de Seguridad Social (modulo pensiones); los cuales tuvieron una amplia acogida entre todos los colaboradores.

Cabe resaltar que Colpensiones certificó al 100% de sus agentes de servicio al ciudadano, jefes de oficina, y profesionales comerciales, como “GESTOR BEPS” a través de un proceso de formación y evaluación, el cual les brindó las herramientas necesarias para atender a los ciudadanos de manera integral frente al programa BEPS con enfoque en buen servicio y orientación entre todas las alternativas posibles de protección para la vejez.

Colpensiones implementó igualmente la estrategia de Educación Formal, que tiene como objetivo: "Contribuir al desarrollo profesional de los Servidores Públicos en programas de Educación Formal de Pregrado y Posgrado en temas que respondan al objeto misional, objetivos estratégicos y al desarrollo organizacional de Colpensiones"; por medio de un programa de financiación hasta en un 80% del valor de matrícula y del cual se vieron beneficiados más de 230 servidores públicos que cumplieron con requisitos de desempeño, antigüedad, antecedentes disciplinarios y pertinencia del programa académico. Esta estrategia de desarrollo del talento humano genera sentido de pertenencia hacia la empresa y optimiza las competencias profesionales de los colaboradores a disposición del servicio a los ciudadanos

- **Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF.**

En la Superintendencia del Subsidio Familiar, durante el periodo del 1 de julio de 2016 al 31 de mayo de 2017, el área de Gestión del Talento Humano realizó actividades de acuerdo con el Plan Institucional de Formación y Capacitación establecido para cada vigencia, en los programas de; Implementar y actualizar cursos virtuales dirigidos a los funcionarios de la entidad a través de la Plataforma E-learning con una ejecución de inversión de \$ 80.000.000 y el de entrenamiento para el puesto de trabajo con una ejecución de inversión de \$ 74.784.600.

Para el segundo semestre de 2016, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo emitió la Resolución No. 086 de 2016 mediante la cual la Entidad adopta el Plan de Desarrollo de Talento Humano para el año 2016. Se llevaron a cabo jornadas de entrenamiento en puesto de trabajo tales como nivel avanzado de Excel, jornada de inducción y reinducción. En el presente año se emitió la Resolución No. 447 de 2017 y se ha llevado a cabo una jornada de inducción y reinducción, actualización en temas disciplinarios y gestión documental, así como jornadas de formación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Comité de Convivencia Laboral.

- **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS.**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, para las vigencias 2016 y 2017, formuló, implemento, ejecuto y evaluó el Plan Institucional de Capacitación, fortaleciendo en los servidores públicos competencias del saber y saber hacer, en diplomados, seminarios, cursos, foros, entre otros, como:

- Diplomado “Formar para Servir” - Metodología de la UAEOS
- Diplomados Alianza función Pública – ESAP
- Cursos de actualización del Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Cursos de actualización del Departamento Nacional de Planeación
- Cursos virtuales del SENA - Bilingüismo

6.2.1 Bienestar e incentivos

- **Ministerio del Trabajo.**

La entidad, durante el lapso de julio 2016 a mayo de 2017 desarrolló al 100% las actividades programadas en las Direcciones Territoriales, esto a través del convenio con cajas sin fronteras y en el nivel central, con un grado de satisfacción del 100% manifestado por los participantes en las diferentes actividades, posicionando el Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral tanto a nivel Central como Nivel Nacional, con alto nivel de eficacia en la programación, ejecución y evaluación de los resultados

- **Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena**

Respecto al Plan de Bienestar Social implementado en el SENA, el objetivo es fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos para contribuir a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad. Este plan comprende los programas de: Educación formal, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, préstamo por calamidad doméstica, préstamos educativos a trabajadores oficiales, preparación de los pre pensionados para el retiro del servicio y el programa de deporte, recreación y cultura.

De los anteriores programas, en el transcurso del segundo semestre de 2016 se beneficiaron 47.882 servidores públicos y su grupo familiar a nivel nacional, con una inversión de \$9.555 millones. Para el primer trimestre del año 2017 se lograron establecer las necesidades de bienestar y se programaron las actividades a desarrollar en cada regional, de las cuales ya se han beneficiado 3.347 servidores públicos y su grupo familiar a nivel nacional.

- **Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones**

Colpensiones, para concentrar esfuerzos en la motivación de los colaboradores, de acuerdo con sus expectativas, y la promoción de una cultura integral de sentido de pertenencia hacia la entidad diseñó el Programa de Bienestar Laboral, que busca promover su crecimiento integral alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, a través de sus ejes: Deportivo, de Protección y Servicios Sociales, de Recreación y Cultura, y Vida Saludable.

Las actividades ejecutadas del programa cubrieron la totalidad del territorio donde Colpensiones tiene presencia. Así mismo, se reforzó la estrategia de estandarización de la imagen corporativa, a través del vestuario proporcionado a los servidores encargados de la atención directa al público. Se fortalecieron actividades recreativas extendidas a las familias de los colaboradores y se fortaleció la gestión en el Centro de Entretenimiento Colpensiones en Bogotá. Con el fin de, propiciar actividades deportivas y lúdicas encaminadas a complementar las actividades de vida saludable.

Como parte del desarrollo y fortalecimiento de la cultura en el cuidado personal y dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, Colpensiones logró implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en un 88,5% de su estructura, y en un 85% en lo referente a la documentación. A su vez, como parte del acompañamiento al objetivo estratégico de retener el talento humano en Colpensiones desde seguridad y Salud en el Trabajo se implementó el programa "Tú me Cuidas Yo te Cuido" que tiene como objetivo el cuidado integral de nuestros grupos de interés.

- **Superintendencia del Subsidio Familiar - SSF**

La Superintendencia del Subsidio Familiar desarrolló el Plan de Bienestar e Incentivos en un 100%, con actividades como: vacaciones recreativas en los meses de octubre y diciembre de 2016; juegos internos de la entidad; juegos intercajas; actividades en pertinencia institucional: planeación estratégica, metodología lego y fortalecimiento de equipos, plan de acción para el fortalecimiento del clima organizacional; taller de pre pensionados, incentivos no pecuniarios para los funcionarios, entre otras actividades.

En el 2016 se realizó la evaluación de la percepción del clima organizacional en el Superintendencia del Subsidio Familiar, por lo cual a través de la herramienta dispuesta se buscó conocer la percepción de los colaboradores frente a las variables de Clima y Cultura (comunicación, planeación, reconocimiento, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, servicio y trabajo en equipo), Liderazgo (institucional, inspirador y autoliderazgo), y Valores y Principios (principios éticos y valores); como resultado se evidenció un incremento en la percepción de clima del 23,63% comparada con el periodo 2014, pasando 63% al 86,63% con una participación del 95,07% de la Planta de Personal.

- **Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE**

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo emitió la Resolución No. 086 de 2016 mediante la cual la Entidad adopta el Plan de Desarrollo de Talento Humano para el año 2016. Se llevaron a cabo actividades enfocadas a la conmemoración de fechas especiales, fechas de cumpleaños, encuentros estratégicos internos y promoción de hábitos de vida saludable. En el presente año se emitió la Resolución No. 447 de 2017 y se han conmemorado días como el día de la madre y día del padre; se han desarrollado acciones de divulgación de estilos y hábitos de vida saludable.

- **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto Decreto 1083 de 2015, para promover una atención integral del servidor y su familia se formuló, implementó, ejecutó y evaluó para las vigencias 2016 y 2017 el Programa de Bienestar e Incentivos, acorde con los resultados del Estudio de Clima Laboral, fortaleciendo las áreas de intervención, así:

- En el área de Protección y Servicio Social, se contemplaron los componentes de: Educación Formal y Formación para el Trabajo, Deportivos y Recreativos, Promoción y Prevención de la Salud, Promoción Programas de Vivienda.
- En el área de Calidad de Vida laboral, se consideraron los componentes de: Clima Laboral (Estudio de Clima), Cultura Organizacional (Principios, Valores) y Desvinculación Laboral (Pre pensionados).
- En referencia a los Planes de Incentivos, se otorgaron a los servidores públicos inscritos en carrera administrativa: encargos, Comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción y Siete (7) Comisiones de Estudios al Exterior (JICA – Japón)

6.3 Eficiencia Administrativa

6.3.1 Gestión de la calidad

- **Ministerio del Trabajo.**

Según el artículo 2° de la Ley 872 de 2003 "Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios" y que establece la obligatoriedad de desarrollar y poner en funcionamiento el Sistema de Gestión de Calidad en los organismos y entidades del Sector Central y del Sector Descentralizado por servicios de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden Nacional, y en la gestión administrativa necesaria para el desarrollo de las funciones propias de las demás ramas del Poder Público en el orden nacional ; el Sector Trabajo, en cabeza del Ministerio del Trabajo en el periodo comprendido entre julio de 2016 a junio de 2017, ha mantenido la Certificación de su Sistema Integrado de Gestión de Calidad bajo los requisitos de las normas NTCGP 1000:2009, MECI: 2015 y NTC ISO 9001.

Durante este periodo se realizaron tres encuentros a nivel nacional, los cuales fueron fundamentales para el mantenimiento, fortalecimiento y mejora continua del Sistema, el primero de estos, se realizó en el municipio de Rionegro – Antioquia los días 04, 05 y 06 de mayo de 2016, este contó con la participación de 20 Gestores de las Direcciones Territoriales de (Valle, Antioquia, Bogotá, Cundinamarca, Bolívar, Atlántico, Santander, Barrancabermeja, Magdalena, Apartado, Boyacá, Tolima, Choco, Sucre, Caldas, Córdoba, Risaralda, Quindío, Manizales y Norte de Santander) y tenía por objeto “Desarrollar acciones que permitan generar mejoramiento continuo en los procesos de las Direcciones Territoriales, mediante la actualización y el fortalecimiento de competencias de los Gestores del SIG, teniendo como referente la norma ISO 9001:2015, el SIPGES, las actualizaciones de los procedimientos del Ministerio y los lineamientos de Política y Direccionamiento Estratégico”.

El segundo encuentro, se realizó, para incentivar el enfoque de mejoramiento continuo, los días 29 y 30 de septiembre de 2016 en la ciudad de Bogotá, el cual contó con la participación de la Secretaria General, la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial, la Subdirectora de Inspección y Subdirección de Gestión Territorial, la Oficina Asesora de Planeación, la Oficina Asesora Jurídica, la Coordinación de los Grupos de Defensa Judicial, Directores Territoriales, Coordinadores de Prevención, Inspección Vigilancia y Control y Gestores SIG de (Atlántico, Bogotá, Cundinamarca, Choco, Risaralda, Santander, Tolima, y Valle) y tuvo por objeto “Fortalecer los procesos administrativos (apoyo), Jurídico e Inspección, Vigilancia y Control

en el marco del Sistema de Gestión de Calidad y el Programa de Transparencia en el nivel central y en las direcciones territoriales.

El tercer encuentro se realizó en la ciudad de Barranquilla los días 5 y 6 de diciembre de 2016, en este evento participaron las Direcciones Territoriales de (Bolívar, Atlántico, Barrancabermeja, Magdalena, Sucre, Córdoba, Quindío, Guajira y Cesar), en este evento se realizó fortalecimiento en los siguientes aspectos: sensibilizar a los Gestores SIG en el papel que desempeña en las Direcciones Territoriales y su responsabilidad en las mismas, definir acciones de mejora para el papel del Gestor en las Territoriales, mediante la actualización de habilidades y competencias frente al proceso de recertificación de la entidad y actualización de los requisitos de las norma ISO 9001:2015.

Durante el mes de julio de 2016, el Ministerio recibió la segunda visita de seguimiento a la certificación de calidad, por parte del ente certificador Bureau Veritas bajo los estándares de las normas NTC GP 1000:2009 y la ISO 9001:2008, en la cual se ratificó la certificación de la entidad, hasta julio 25 de 2017.

Como resultado de la gestión realizada por los procesos de la entidad, se evaluó la atención brindada a la ciudadanía en el canal presencial y en el telefónico en los cuales se califican los siguientes atributos: agilidad de la información, amabilidad en la atención y claridad en la información. Como resultado de esta medición a diciembre 30 de 2016, se pudo obtener, que la Satisfacción General de la Ciudadanía atendida por el Ministerio del Trabajo a nivel nacional, se encuentre en un nivel de satisfacción del 98%.

Por otra parte, el Ministerio presentó un avance significativo en la medición que realiza la Corporación Transparencia por Colombia frente al Índice de Transparencia, en los resultados ITN 2015-2016, la entidad obtuvo un resultado de 71,7 puntos, lo cual la ubica en un nivel de riesgo Medio, frente al año anterior donde se ubicaba en riesgo Alto con un puntaje de 59,4.

Frente al seguimiento realizado al Modelo Estándar de Control Interno MECI, el Ministerio alcanzo un porcentaje final de madurez del 83.28%, lo cual lo ubica en un nivel de madurez Satisfactorio, frente a un 74,5 en el año 2015.

Como parte del mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión de Calidad la entidad realizo su ciclo anual de auditoria interna de calidad, con el objetivo de verificar la aplicación de los requisitos de las normas NTC GP1000:2009 y la ISO 9001:2008 en el Ministerio del Trabajo, lo anterior tomando en consideración el estado y la importancia de los procesos por auditar, así como los resultados de auditorías previas. En el desarrollo de este ejercicio se auditaron siete (7) procesos del Nivel Central y seis (6) Direcciones Territoriales; para el desarrollo de las auditorias se contó con un equipo de 21 Auditores Internos de la entidad, los cuales desarrollaron los roles de Auditor Líder, Auditor y Auditor Observador. Así mismo, se fortalecieron las competencias de los auditores del Ministerio, mediante un curso que fue realizado por un organismo idóneo, en este caso el ICONTEC, donde se formaron 14 nuevos auditores internos de calidad, se actualizaron bajo la nueva versión NTC ISO 9001:2015 a 22 auditores y se formaron 10 nuevos auditores Lideres.

De lo corrido en la vigencia 2017 se han planificado y desarrollando actividades encaminadas a la divulgación y sensibilización a todos los procesos del Nivel Central y de las 33 Direcciones Territoriales y las 2 Oficinas Especiales, lo anterior con el objetivo de mantener fortalecida y actualizada a la entidad para el proceso de Recertificación del Sistema Integrado de Gestión.

- **Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena**

El SENA integró en un solo sistema, 5 Subsistemas de gestión al que denominó “Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA, el cual está compuesto por: el Subsistema de Gestión de la Calidad implementado bajo la norma técnica NTC ISO 9001 y la NTCGP 1000; el Subsistema de Gestión Ambiental bajo la NTC ISO 14001; el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo Decreto 1072 de 2015, el Subsistema de Seguridad de la Información bajo la NTC ISO 27001 y el Modelo Estándar de Control Interno bajo el Decreto 943 de 2014.

Todos los Subsistemas se implementan, administran, mantienen y mejoran en cumplimiento de los requisitos de las respectivas normas técnicas o legales vigentes que rigen a cada Subsistema. Algunos requisitos se implementan de manera integrada, otros de manera articulada y otros, los propios de cada Subsistema, se implementan de manera interdependiente. Para la administración, mantenimiento y mejora continua del SIGA la Entidad cuenta con la plataforma CompromISO, en la cual cada Subsistema tiene módulos y funcionalidades para gestionar los temas a cargo.

Durante el 2016 el Sistema Integrado de Gestión, asumió una nueva imagen y el nombre de “Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol”. Mediante Acuerdo 007 el Consejo Directivo Nacional del SENA aprobó las políticas y objetivos de los Subsistemas de Gestión que conforman el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol -SIGA y la promesa de valor que los integra y articula.

- ✓ **Modelo Integrado de Planeación y Gestión**

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 2482 de 2012 mediante el cual adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como instrumento de articulación y reporte de la planeación, el cual comprende entre otros, el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG, que se constituye como una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, y como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión comprende las políticas de desarrollo administrativo que hacen referencia al conjunto de lineamientos que orientan a las entidades en el mejoramiento de su gestión para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, a través de la simplificación de procesos y procedimientos internos, el aprovechamiento del talento humano y el uso eficiente de los recursos administrativos, financieros y tecnológicos.

- **Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones**

Esta política en Colpensiones cuenta con un amplio número de proyectos e iniciativas que buscan fortalecer la Gestión de Tecnologías de la Información, entre los que se encuentran, la estructuración de un nuevo sistema de información, contar con una bodega de datos y un nuevo portal unificado para Colpensiones, entre otros.

Para fortalecer el sistema de gestión de calidad se está desarrollando un proyecto que busca dotar al sistema de una herramienta tecnológica que optimice sus resultados y una iniciativa que proporcionará a todos los servidores de Colpensiones información completa y oportuna, para la implementación de buenas prácticas

en la operación. Así mismo, se está desarrollando una iniciativa del fomento del autocontrol para mantener en los funcionarios de la empresa la cultura del autocontrol y su aplicación práctica en la ejecución de los procesos con el fin de fortalecer el sistema de control interno de la empresa.

Finalmente es importante resaltar los de proyectos e iniciativas que apuntan al cumplimiento de esta Subpolítica de Desarrollo Administrativo, las cuales se enuncian a continuación:

- ✓ Evaluación de calidad de la actividad de auditoría interna realizada por la Oficina de Control Interno
- ✓ Implementar monitoreo continuo a los Procesos Misionales y de apoyo a través del software de análisis de Datos (ACL)
- ✓ Campaña de apropiación de la Gestión Integral de Riesgos "Una herramienta para un trabajo eficiente y con calidad"
- ✓ Implementación de la herramienta ISOTOOLS en Colpensiones
- ✓ Desarrollo del plan de implementación
- ✓ Simulador Cálculo Actuarial en la página web de Colpensiones
- ✓ Preparación para la aplicación del Nuevo Marco Normativo de Convergencia a estándares internacionales de información financiera para Entidades de Gobierno
- ✓ Diseño e implementación del plan de comunicación interna del SIG (Sistema Integrado de Gestión)

• **Superintendencia el Subsidio Familiar - SSF**

La Superintendencia del Subsidio Familiar durante la vigencia 2016 realizó una campaña de acompañamiento a todos los procesos que conforman el Sistema de Gestión de Calidad, donde se realizó revisión u ajuste de la estructura documental, de los indicadores de gestión, riesgos, producto no conforme.

Dentro de los cambios más relevante que se dieron en el último trimestre de 2016 fue la creación de un nuevo proceso estratégico llamado Gestión Integral del Riesgo con la finalidad de darle un mayor alcance y trabajar de manera integral la Gestión de riesgo y en cumplimiento a los lineamientos del Departamento Administrativo de Función Pública y a la NTC ISO 31001.

Se identificaron y realizó caracterización de los grupos de interés teniendo en cuenta aquellas partes que potencialmente pueden impactar la capacidad de la entidad con la finalidad de proporcionar un servicio que cumpla con los requisitos y expectativas.

Se realizó una nueva versión del mapa por procesos institucional donde se incorporó el nuevo proceso estratégico de gestión integral de riesgos y de cambió que usuarios por partes interesadas donde se expresa que ya no solo se identifican y satisfacen los requisitos del usuario sino de todas las partes interesadas.

En diciembre de 2016 se realizó la auditoria externa de seguimiento a la certificación por parte del Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC, alcanzando un resultado satisfactorio y donde se exaltó la gestión realizada por la entidad. En el primer trimestre de 2017 se realizó ajuste a los mapas de riesgos por proceso y actualización del mapa institucional de riesgo de gestión y el mapa institucional de riesgos de corrupción, se actualizó la política institucional integral de riesgo de acuerdo a la directriz emanada por el

Departamento Administrativo de Función Pública y la cual se encuentra contemplada en la Guía institucional de Gestión integral de riesgo.

Actualmente a la entidad se encuentra realizando el proceso de transición entra la versión de NTC 1SO 9001: 2008 a la NTC ISO 9001 2015, donde se ha intensificado el pensamiento basado en riesgos siendo una de las novedades más relevantes de la nueva versión y el enfoque basado por procesos interrelacionados que conforman un sistema coherente conllevando a obtener resultados previsibles de manera más eficaz y eficiente.

- **Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE**

El Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es 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.

Está conformado por los Subsistemas:

- ✓ Gestión de Calidad
- ✓ Control Interno
- ✓ Gestión Ambiental
- ✓ Programa de Gestión Documental- PGD y Archivo
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Para el período del 1 de Julio de 2016 al 30 de junio de 2017, la Unidad ha avanzado en el diseño e implementación de cada uno de los Subsistemas.

- ✓ **Gestión Misional y de Gobierno**

El esfuerzo de la entidad está orientado a garantizar la articulación entre la estrategia y la operación, mediante el diseño e implementación de estrategias, objetivos, actividades, indicadores y productos que permitan alcanzar la Mega Meta trazada para los próximos años, con el fin de aportar a la generación de ingresos, la productividad de las empresas, y a incidir positivamente en el desarrollo de las regiones como contribución a una Colombia educada, equitativa y en paz

El plan de acción 2017 se estructuró en la búsqueda de focalizar los esfuerzos y recursos de la entidad para desarrollar acciones de formación profesional, emprendimiento, fortalecimiento de la asociatividad, orientación e intermediación laboral que permitan mejorar y ampliar las oportunidades de vinculación laboral, especialmente en la de nuestros aprendices, así como las de los pobladores rurales y las poblaciones vulnerables, además de aportar a la competitividad sectorial y al desarrollo tecnológico del país.

Se realizó seguimiento semestral al plan estratégico institucional y se publicó en la página web de la entidad el respectivo informe.

• Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS

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 Unidad, se diseñó, implementó e integró los siguientes subsistemas, al sistema integrado de gestión SIGOS, así: 1. Sistema de Gestión de la Calidad, estándares ISO 9001: 2008 y NTCGP 1000:2009. 2. Estándar DANE de operación estadística para Entidad Sin Ánimo de Lucro ESALES. 3. Sistema de Gestión (o Manejo) Ambiental – SGA NTC ISO 14001: 2004. 4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST. 5. Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) 6. Sistema de Gestión del Riesgo, Ley 1523 de 2012 y NTC-ISO 31000. 7. Sistema de Gestión de Gestión y Control Interno, MECI 1000:2005.

En el 2017 la Unidad se encuentra elaborando un diagnóstico del estado en que se encuentra el Sistema de Gestión de Calidad, frente a los requisitos de la norma NTC ISO9001-2015, con el fin de diseñar un plan de acción que nos lleve a cumplir la transición de la norma de la versión 2008 a la 2015.

6.3.2 Eficiencia administrativa

• Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena

En el SENA, como acciones enmarcadas dentro de la eficiencia administrativa, se aprobó a instancia del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo el Programa de Gestión Documental de la entidad.

• Superintendencia del Subsidio Familiar

La Superintendencia del Subsidio Familiar desarrolló acciones encaminadas a mejorar la eficiencia institucional tales como:

- ✓ Prácticas para reducir consumo de papel. Se envían TIPS mensuales cumpliendo con las actividades del Plan de Anticorrupción y sensibilizando a los funcionarios respecto al uso adecuado del agua, la energía, utilización de puntos ecológicos y el papel, dando cumplimiento a lo establecido en la política cero papel y austeridad del gasto.
- ✓ Elaboración de documentos electrónicos. Las comunicaciones oficiales se radican en la plataforma de Gestión de Trámites y Servicios de la Superintendencia (GTSSS), debido a un ataque informático, a partir del 20 de marzo de 2017 se empezó a radicar en una planilla de Excel que permite subir a la plataforma con el fin de no perder la información. La plataforma entró nuevamente en funcionamiento en el Centro de Documentación e Información a partir del 16 de mayo de 2017
- ✓ Plataforma Gestión Electrónica GTSS. Para el buen funcionamiento de la plataforma contamos con el apoyo de Soporte Informático y de una funcionaria del Grupo de Gestión Administrativa y Documental que brinda asesoría a los funcionarios para el inicio, trámite, envío y conformación de los expedientes electrónicos en la herramienta, lo que permite que sea fácil para una posterior consulta y conservación de los documentos electrónicos como físicos, así mismo es la administradora de la Plataforma.

- **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en cumplimiento de la Directiva Presidencial 04 de 2012, “Eficiencia administrativa y cero papel en la administración pública”, llevó a cabo una serie de actividades, que representaron una reducción del 15%, para la vigencia 2016 las cuales son descritas a continuación:

- ✓ Impresión a doble cara predeterminada en todas las impresoras institucionales.
- ✓ Promover la cultura del uso de papel reciclado para los procesos reprográficos de fotocopiado e impresión de documentos.
- ✓ Atención a consultas por opción de medio magnético (Formato PDF/A)
- ✓ Control sobre la entrega de resmas de papel.
- ✓ Sensibilización a los servidores de la entidad sobre la importancia en proteger el medio ambiente a través de prácticas enfocadas a la disminución del consumo de papel.
- ✓ Implementación de un módulo para el reparto electrónico de correspondencia.

6.3.3 Racionalización de trámites

- **Ministerio del Trabajo.**

Según información reportada por el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, el Ministerio del Trabajo fue la primera entidad de 2016 en iniciar con la racionalización de trámites propuesta en su estrategia. En junio de 2016 ya tenía el 90% de cumplimiento de la misma, completando el 100% en el mes de diciembre.

Dentro de la estrategia realizada se intervinieron 7 tramites, con mejoras en la ampliación de canales de respuesta al ciudadano y la reducción de tiempo del trámite “convocatoria e integración del tribunal de arbitramento para la solución de conflictos colectivos laborales” pasando de 11 a 3 meses a partir de la radicación completa de los documentos, así:

- ✓ Autorización a Empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días
- ✓ Autorización para laborar horas extras
- ✓ Constatación de cese de actividades
- ✓ Autorización para terminación de contratos de trabajadoras en estado de embarazo o lactancia
- ✓ Autorización de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales (EST) en su domicilio principal y sus sucursales en domicilios diferentes
- ✓ Autorización para trabajar a niños, niñas o adolescentes
- ✓ Convocatoria e integración del tribunal de arbitramento para la solución de conflictos colectivos laborales

Para la estrategia de racionalización de trámites de la vigencia 2017, se definió intervenir dos (2) tramites, autorización para laborar horas extras y autorización para el funcionamiento de empresas de servicios temporales (EST) y de sus sucursales, donde se pretende semi automatizar los mismos recepcionando la

documentación solicitada vía web, con un tipo de racionalización tecnológica y con un plazo máximo de cumplimiento del 30 de diciembre de 2017.

- **Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena**

Para la vigencia 2016, el SENA racionalizó 3 trámites, y reportó en la plataforma SUIT los datos de operación de los trámites y OPAS inscritos.

- **Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones**

En Colpensiones, como parte de la estrategia integral de racionalización de trámites, se menciona la racionalización en cuatro (4) trámites al ciudadano los cuales correspondieron a:

- ✓ Racionalización del trámite de “Vinculación y actualización de datos en el servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS”. Se implementaron validaciones biométricas entre diferentes sistemas de información para que solo con el documento de identidad “Cédula de Ciudadanía” y la verificación de la huella dactilar; se realice una lectura de los datos del ciudadano registrado, disminuyendo así la presentación de documentos adicionales como la copia de la cédula de ciudadanía. De igual forma, se aplicaron mejoras internas al proceso que lo acompaña, permitiendo que el formulario de dicho trámite sea diligenciado en línea con firma y estampa cronológica que certifica que el documento es válido para la vinculación, evitando la impresión de éste. Con la racionalización de este trámite, es posible la expedición de certificados de: Ciudadano vinculado, Ciudadano no vinculado y retirado por otorgamiento en el programa BEPS, desde la página web de Colpensiones
- ✓ Racionalización del trámite de “Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente de origen común. Este trámite pasó a denominarse “Determinación del subsidio por incapacidades”, donde los ciudadanos pueden radicar en cualquier punto de atención de Colpensiones toda la documentación requerida para solicitar el reconocimiento y pago de sus incapacidades temporales mayores a 180 días, sin necesidad de trasladarse a las oficinas del proveedor de servicios de medicina laboral, disminuyendo tiempos y costos de traslado. De igual forma se generó el formulario de determinación del subsidio por incapacidades, mediante el cual se recolecta toda la información básica requerida.
- ✓ Este resultado se logró debido a que se desarrollaron pre-validaciones en las bases de datos propias de Colpensiones para calificación de pérdida de capacidad laboral, se modificaron algunas reglas de negocio, revisaron los documentos requeridos, se reorganizó el flujo del proceso para un mejor desempeño, aplicaron validaciones e integraciones entre sistemas y otros elementos requeridos permitiendo contar con herramientas que den mayor exactitud el análisis de toda la documentación y requisitos para determinar la viabilidad del trámite.
- ✓ Racionalización del trámite de “ Actualización de Datos del Afiliado”. La racionalización de este trámite hace parte integral del proyecto de fortalecimiento institucional de Colpensiones, donde se tiene contemplada la generación de un nuevo modulo en la herramienta de Gestión de Procesos denominado Orientación y Asesoría; Con la racionalización de este trámite, el ciudadano no tendrá que realizar el diligenciamiento del formato “Actualización de datos” si va a actualizar sus datos de

contacto como (Dirección, Correo electrónico, Teléfono fijo, Teléfono móvil, entre otros) disminuyendo el uso de este formato para estas solicitudes. Los avances corresponden a la generación y entrega al proveedor de desarrollo de los diseños y especificaciones funcionales requeridos para lograr la racionalización; se cuenta con entregas parciales para inicio de pruebas validando la funcionalidad planteada para este trámite.

- ✓ De igual modo, se ha generado la documentación de especificaciones funcionales requeridas para lograr la actualización automática en las bases de datos; se aplicaron los desarrollos y a la fecha de corte el servicio web de actualización ya se encuentra en un ambiente de pruebas, para posteriormente realizar la integración con la herramienta de gestión de procesos de Colpensiones (Bizagi).
- ✓ Racionalización del trámite “Reconocimiento Auxilio Funerario en el Régimen de Prima Media”. Con la racionalización prevista el ciudadano que presenta la solicitud de reconocimiento de auxilio funerario obtendrá una respuesta más ágil en la viabilidad del reconocimiento de la prestación solicitada. Con respecto a, los avances se realizaron todos los análisis requeridos para determinar las mejoras internas y validaciones a ser aplicadas que permitan desde el nuevo módulo de Orientación y Asesoría obtener una respuesta inicial de viabilidad a la continuidad de éste trámite. Como resultado de dichos análisis se generaron los documentos de especificaciones funcionales y a la fecha de corte se están aplicando los desarrollos de las validaciones a ser implementadas.

• **Superintendencia del Subsidio Familiar - SSF**

Por su parte la Superintendencia del Subsidio Familiar elaboró un diagnóstico de los principales trámites que se causan desde la Superintendencia y realizó un plan de acción, para avanzar en la actualización y optimización de los trámites de cara al ciudadano. Adicionalmente se implementó el Sistema de Gestión Documental, en el cual se están aplicando estrategias efectivas de simplificación, automatización y optimización de los tramites registrados en el Sistema Único de Tramites (SUIT).

Atendiendo especialmente los requerimientos de la *Estrategia Gobierno en Línea, Cero Papel y Eficiencia Administrativa*, la Superintendencia del Subsidio Familiar actualmente tiene a disposición de la ciudadanía, varios canales de comunicación que le permiten interactuar al Ciudadano en línea, con los trámites y servicios ya mencionados, a través de medios electrónicos de forma tal que ingresen a un único sistema como si la persona estuviera en nuestras oficinas, mediante la implementación de la ventanilla única virtual, que es la utilización de la Sede Electrónica, donde se gestiona de manera integrada la realización de los trámites y servicios con la Entidad.

• **Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias cuenta con un trámite de nominado Acreditación, mediante el cual las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro reciben autorización para emitir certificaciones validas del curso de economía solidaria y del curso con énfasis en trabajo asociado, las cuales deben ser presentadas ante las cámaras de comercio en el proceso de constitución de organizaciones de economía solidaria como cooperativas, mutuales y fondos de empleados.

Para vigencia 2016 y con el fin de actualizar la normatividad frente al trámite de acreditación, se expidió la resolución 110 de 2016 en la que se define la acreditación como el “Procedimiento administrativo mediante el cual la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias autoriza a las organizaciones que cumplen los requisitos establecidos, para impartir el curso de economía solidaria y expedir los certificados válidos para cumplir con el requisito previo al registro de las organizaciones de economía solidaria ante los entes competentes”.

Con el fin de agilizar el trámite durante la vigencia 2016 se suprimió el requisito de presentación del certificado de existencia y representación legal, para el trámite de acreditación; a cambio la Unidad realiza consulta en el RUES, en los casos en los que la existencia representación legal sea expedida por cámara de comercio

Durante la vigencia 2017 se está adelantando el desarrollo de un Software que facilite aún más el trámite de cara al ciudadano y que permita una mayor la interacción en línea, lo anterior con el fin de actualizar el aplicativo que a la fecha existe y que dado los cambios normativos y pedagógicos requería una modernización

6.3.4 Modernización institucional

- **Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones**

Colpensiones ha dado cumplimiento de las órdenes adoptadas durante el Estado de Cosas Inconstitucionales (ECI) relacionadas con el proceso de Reorganización Institucional de la entidad. Las mismas¹⁴ apuntaron a garantizar que se crearan las condiciones para evitar que se repitieran las circunstancias que dieron lugar a la declaratoria del ECI, tal y como se explica en detalle más abajo.

Es así que Colpensiones, de manera conjunta con los Ministerios de Hacienda y Trabajo, y la Presidencia de la República, efectuó las acciones necesarias para dar alcance a las órdenes que actualmente pueden considerarse como cumplidas a cabalidad, particularmente con la vigésima de la sentencia T-774 de 2015.

Después de dos años y medio de trabajo, desde el Auto 113 del mes de mayo de 2014, el 24 de febrero de 2017 la Presidencia de la República expidió los Decretos 309, 310 y 311 que adoptan la Reestructuración de la Entidad. El alcance central de tales Decretos es la creación de una entidad fortalecida, centrada en el ciudadano y volcada al cumplimiento efectivo, integral y oportuno de los derechos prestacionales.

A partir de la adopción de los Decretos mencionados, Colpensiones ya inició el plan de implementación, que incluye acciones en varios frentes para lograr sus objetivos. Entre otros, se prepararon los proyectos de los acuerdos para la Junta Directiva que fueron aprobados el 1 de marzo de 2017. Adicionalmente, se planteó una ruta crítica de proyectos institucionales para la implementación de los procesos de acuerdo a la priorización requerida por la entidad, los cuales contemplan metas específicas y medibles, fechas concretas, responsables determinados y un proceso de seguimiento que garantiza su cumplimiento efectivo. Es clave también mencionar que se cuenta con la planeación para el poblamiento de la nueva planta de personal,

¹⁴ Auto 113 de 2014
Auto 259 de 2014
Sentencia T-774 de 2015

para que éste se lleve de manera objetiva y transparente, garantizando la continuidad en la operación y la atención de los pensionados.

• Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias desde la vigencia 2016 viene adelantando en articulación con el DANE todas las acciones para lograr la certificación tendiente a evaluar la calidad del proceso estadístico de la operación denominada: “Registro de entidades sin ánimo de lucro - ESALES” producida por la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, dentro del marco de los principios fundamentales de las Naciones Unidas y de los criterios de calidad considerados por el DANE como pertinentes para cumplir con los requisitos y necesidades de los usuarios, para generar credibilidad, confiabilidad y transparencia en la producción de información estadística

A 31 de diciembre de 2016 la Unidad Administrativa cumplió con el 100% del plan de mejoramiento estipulado por el DANE y para el segundo semestre del **2017**, la entidad recibirá la visita del equipo auditor, un grupo de expertos seleccionados por el DANE que evaluará calidad del proceso estadístico que adelanta la entidad y que le permite generar estadísticas del Sector Solidario.

6.3.5 Gestión de tecnologías e información

6.3.5.1 Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo a través de la Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC realizó la gestión de tecnologías e información y los procesos de Gobierno En Línea únicamente con recursos de proyecto de inversión. Para el 2016 se tenían recursos asignados por \$2.150.000.000, de los cuales se comprometieron y obligaron \$2.119.214.085,86. Para 2017, se recibieron recursos por \$2.800.000.000, a 30 de Junio de 2017 se han comprometido \$786.188.396,10 y ejecutado \$394.478.853,10

Con referencia a los subsistemas de Información se resaltan las siguientes actividades desarrolladas:

- ✓ En el mes de Junio de 2016, la subdirección Administrativa y Financiera y el Grupo de Administración Documental autorizaron la salida en vivo del sistema de información para la gestión documental de la entidad, el cual se desarrolló con recursos de la Oficina de TIC.
- ✓ En Septiembre de 2016, se recibió el nuevo sistema de PQRSD del ministerio. El sistema está a la espera de que el coordinador del grupo de atención al ciudadano realice la salida en vivo del mismo.
- ✓ En Septiembre de 2016 se recibió el nuevo sistema de Agendamiento web y preguntas frecuentes. Es importante señalar que quien autoriza la salida en vivo de este sistema de información es el grupo de atención al ciudadano y la subdirección administrativa y financiera
- ✓ A 31 de diciembre de 2016 se construyó el nuevo sistema de información para el seguimiento y medición del sector trabajo para la Oficina Asesora de Planeación
- ✓ A 30 de Junio de 2017 se tiene el nuevo portal web y la intranet del Ministerio a espera de hacer su lanzamiento oficial por parte del Grupo de Comunicaciones.
- ✓ A mayo de 2017, se dio la puesta en producción de los temas tecnológicos del sistema de información de Inspección Vigilancia y Control, para la operación del procedimiento administrativo sancionatorio, financiado con recursos de la OIT.

En Infraestructura Tecnológica, cabe señalar la realización de las siguientes actividades:

- ✓ Se adquirieron y recibieron 48 impresoras y 48 escáneres en la primera semana de Julio de 2016, de acuerdo al requerimiento realizado por la Subdirección Administrativa y Financiera en el marco de apoyo al sistema de información para la gestión documental de la entidad.
- ✓ Se recibieron 2 licencias de Oracle Database Enterprise el 11 de Noviembre de 2016, con lo cual se logró satisfacer la demanda de licenciamiento de bases de datos manifestada por la Subdirección Administrativa y Financiera para la operación de los nuevos sistemas actuales de la entidad
- ✓ El 16 de Diciembre de 2016, se adquirió y recibió el dispositivo Oracle Database Appliance, con lo cual se logró satisfacer la demanda de almacenamiento manifestada por la subdirección administrativa y financiera para la operación de los sistemas actuales de la entidad
- ✓ El 26 de Diciembre de 2016, se adquirieron y recibieron 2 licencias de Microsoft SQL Server Enterprise y 3 licencias de Visual Studio, con lo cual se logró satisfacer la demanda de licenciamiento manifestada por la Subdirección Administrativa y Financiera para la operación de los sistemas actuales de la entidad
- ✓ Se realizó la adquisición y recepción de 3 licencias por procesador Oracle Weblogic Suite para el Grupo de Soporte Informático en el mes de Febrero de 2017, en calidad de apoyo al requerimiento manifestado por la Subdirección Administrativa y financiera

6.3.5.2 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. La cobertura de TIC del SENA tiene la Infraestructura más grande del país y la segunda en Latinoamérica, está compuesta por 216 sedes, 69.964 equipos de ofimática en operación, 43.764 Puntos físicos de red cableada y 112 salas para transmisión de videoconferencia. En el periodo comprendido entre julio de 2016 y mayo de 2017, la entidad efectuado una inversión en TIC de más de \$247.644 millones.

La apropiación de la tecnología ha crecido en un 70% frente al año anterior. Los Aprendices, instructores y trabajadores del SENA hoy día hacen mayor uso de las TIC en sus actividades de formación y demás quehaceres misionales. Bajo este contexto, se realizó el lanzamiento del APP SENA y Portal Web, el cual ha tenido más de 33.000 mil usuarios interactuando con la información de empleabilidad de la APE.

Así mismo, se lleva a cabo el proyecto de gestión energética, mediante el mantenimiento y capacitación de sistemas solares fotovoltaicos a 310 colegios públicos en zonas rurales afectadas por el conflicto armado, lo cual ha permitido un ahorro de 977 Mwh de energía eléctrica, 8.443 m3 de agua, 4474 m3 de gas natural.

Mediante el convenio con Computadores para Educar, se proveyeron 80 equipos de cómputo de última tecnología para dotación de las bibliotecas en 8 centros de formación en el país y se adquirieron un total de 75.498 licencias para software soportando la formación profesional integral.

Desde el segundo semestre de 2016, se encontraban en ejecución los proyectos relacionados con los contratos de TIC, y el programa de integración de datos, aplicaciones y procesos, reconocido como COE (Centro de Excelencia), a través de este, se desarrollaron 4 modelos de gestión administrativa: Inmuebles, Gestión de Construcciones (Seguimiento a Obras), Convenios y Gestión Parque Automotor.

Frente a la estrategia de Gobierno en Línea, en alianza con CINTEL, se ha avanzado en la implementación de los cuatro componentes de la estrategia, a fin de ser certificados y convertir a la Entidad en líderes en el cumplimiento de la misma a 2018.

Se ha realizado una alianza estratégica con la multinacional IBM, para impactar la formación, empleabilidad y apoyar el emprendimiento en tecnología en 85 centros de formación y 27 regionales, beneficiando 200 instructores y 5.000 aprendices

Se contrató con la Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada – RENATA el Centro de Desarrollo de Software para el Empleo, proyecto realizado para lograr la transferencia de conocimiento a 500 instructores, 3.000 aprendices y 90 centros de formación de los programas de formación ADSI (Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información) en metodologías y herramientas de desarrollo, para la empleabilidad (directa) de 300 aprendices a 2018 y para el apoyo de pequeñas empresas de desarrollo de software en las regiones

6.3.5.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. En el tema de gestión de tecnologías de la información, Colpensiones ha desarrollado acciones en dos componentes principalmente:

- ✓ Administración de centros de datos, operación y producción
- ✓ Generación masiva de extractos de historia laboral.

En la administración de centros de datos, operación y producción, se desarrollan de forma permanentemente una serie de planes de mejoramiento continuo, los cuales permiten mantener la capacidad y disponibilidad de los servicios de Tecnologías de la Información (TI). Con el fin de optimizar el rendimiento de los sistemas de información. Las actividades desarrolladas en el periodo comprendido entre el 01 julio de 2016 y el 30 de mayo de 2017 fueron:

- ✓ Centro de Datos y Servicios de Colaboración. Se dio continuidad a los servicios de procesamiento, almacenamiento, conectividad, *hosting (alojamiento Web)* y *colocación* de los centros de datos principal y alterno, con plataformas tecnológicas de alto desempeño, redundantes y tolerantes a fallos, logrando mejorar el rendimiento de los procesos misionales. Adicionalmente, se han implementado diversas acciones que tienen el propósito de brindar mejores tiempos de respuesta en los aplicativos que soportan dichos procesos misionales, y de mantener y asegurar la integridad de la información.
- ✓ Centro de Operaciones de Red (NOC). Se mantiene la ejecución de las labores de monitoreo de la plataforma tecnológica en un modelo 7X24X365, donde se realizan constantemente labores de afinamiento de umbrales en la herramienta de monitoreo para mejorar la gestión de eventos e incidentes.
- ✓ Operaciones. Actualmente, se tienen 561 procesos operativos automatizados, lo cual representa una variación del (+) 32 % con respecto al periodo anterior (julio 2015 – junio 2016) en el cual se contaba con un total de 425 procesos operativos automatizados, esto ha garantizado la correcta ejecución de los mismos al evitar el error humano y cumpliendo los tiempos definidos por el negocio. Los procesos de mayor relevancia para la operación en los cuales hubo variaciones significativas entre el periodo actual y el anterior fueron PILA, Corrección de Historia Laboral, Imputación de Asofondos y ejecuciones programadas de procesos.
- ✓ Bases de Datos. Se realizó la migración de las bases de datos SQL Server 2008 a SQL Server 2012. Se continuó con la ejecución de planes orientados a: optimización del uso de los recursos asignados a la plataforma, con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento y desempeño de las bases de datos de Colpensiones así como la depuración del almacenamiento ocupado por las bases de datos Sybase y

SQL Server en cada uno de los ambientes implementados en el Datacenter de Colpensiones. Se realizaron los mantenimientos periódicos, necesarios para mantener el óptimo funcionamiento de las bases de datos productivas.

- ✓ Virtualización. Se desarrollaron planes orientados a mejorar la calidad del servicio, mejorar tiempos de respuesta y mantener estable la operación para los funcionarios de la entidad. Por lo cual, los planes de trabajo más relevantes fueron la depuración de los perfiles de escritorio virtual para mejorar los tiempos de inicio de sesión de los usuarios, la actualización de versiones de software instaladas en la plataforma, la implementación de recomendaciones de seguridad, y la implementación de aplicaciones utilitarias en tecnología de 64 bits para mejorar su desempeño.
- ✓ Redes y Comunicaciones.
 - Se fortalecieron los niveles de seguridad del dispositivo firewall de Colpensiones, a través de la actualización una nueva versión de sistema operativo.
 - Se efectuó integración del sistema de telefonía IP con el directorio activo de la entidad.
 - Se realizó el acompañamiento para la instalación y puesta en funcionamiento de un nuevo equipo proxy en el centro de datos principal, con el objetivo de fortalecer el nivel de disponibilidad de este servicio.
 - Se actualizó la plataforma de comunicaciones unificadas a la versión más reciente del producto, entregando a la entidad mejores condiciones de estabilidad, seguridad y funcionalidad en este servicio.
 - Se realizó la instalación de un canal de internet de backup de Internet en el centro de datos principal de la entidad.
 - Se adelantaron actividades de pruebas de disponibilidad sobre los canales de comunicaciones del contact center de la entidad, con resultado exitoso.

En cuanto al componente de Generación masiva de extractos de historia laboral, se generaron de forma masiva 2.8 millones de historias laborales a los afiliados cotizantes, de las cuales se enviaron 1.530.540 extractos excluyendo 424.590 de los que fueron consultados vía web, y a los que fueron devueltos en el período pasado, con un porcentaje de devolución del 16.39%. Igualmente se enviaron vía web 120 mil extractos a los afiliados que autorizaron su envío. 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.

6.3.5.4 Superintendencia del Subsidio Familiar- SSF. En el período julio 2016 a Junio de 2017, la Superintendencia del Subsidio Familiar a través del proyecto de inversión “Implementación, sostenibilidad y gestión de las tics en la SSF bajo el modelo de arquitectura empresarial (ae)” desarrolló acciones en el Sistema Integrado del Subsidio Familiar de implementación, Mejoramiento continuo y optimización del Sistema Integrado del Subsidio Familiar, conformado por los siguientes sistemas de información:

- ✓ Sistema para la validación, recepción y cargue de los datos reportados por los vigilados – SIREVAC, sistema misional que apoya la función de inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de Subsidio Familiar, con el propósito de contar con estadísticas confiables y oportunas, evaluar la gestión

de las CCF y el beneficio que se genera sobre la población afiliada y la incidencia de las políticas sociales adoptadas por los diversos gobiernos.

Se está implantado el gobierno de información para la gestión de datos maestros, adoptando la información como un activo fundamental para el desarrollo misional, para ello se está procesando y validando la información que envían las CCF con la Delegada de Gestión con el propósito de asegurar la oportunidad, confiabilidad e integridad de la misma, mediante mesas de trabajo. Igualmente, se están realizando capacitaciones a la Delegada de Gestión y al grupo de Estadística de la Delegada para Estudios Especiales y Evaluación de Proyectos.

- ✓ Sistema de Información Gerencial – SIGER, construido sobre una herramienta de inteligencia de negocios para el procesamiento y análisis de los datos reportados por los vigilados, generando información y análisis de manera ágil y eficiente por parte de los diferentes niveles estratégicos, directivos y profesionales de la entidad, así como por parte de los entes vigilados. El sistema presenta reportes dinámicos detallados, consolidados y tableros de control. Mediante el uso de las TIC, la Superintendencia del Subsidio Familiar está generando valor de la información, mediante la utilización de la herramienta de inteligencia de negocio – SIGER, a la Delegada para la Gestión de las CCF y al grupo de Estadística de la Delegada para Estudios Especiales y Evaluación de Proyectos, para el desarrollo de sus objetivos misionales y la toma de decisiones del Gobierno Nacional.

Dentro de la explotación de información se han definido reglas de negocio con la Delegada para la Gestión de las CCF, que permiten encontrar comportamientos o patrones anormales en las cifras recibidas de las CCF, que son tenidas en cuenta por los funcionarios en sus labores de inspección, vigilancia y control sobre los vigilados.

- ✓ Sistema de Gestión de Trámites y Servicios (GTSS), solución integral de gestión documental, que cubre la totalidad del ciclo documental, en los siguientes procesos misionales y de apoyo administrativo de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

La Superintendencia cuenta con el proceso automatizado de Gestión de Visitas a entes vigilados que incorpora soluciones tecnológicas eficientes para agilizar dicho proceso, apoyar actividades de auditoría a las CCF tales como la preparación, ejecución y seguimiento, integrándose con el sistema SIGER hacia la consulta en línea de la información financiero - contable, de gestión, servicios, entre otros.

También se implementó la ventanilla única virtual, que es la Sede Electrónica, donde se gestiona de manera integrada la realización de los trámites y servicios de la Entidad con el ciudadano y los entes vigilados. En esta ventanilla única virtual se crea una carpeta de usuario en la que se registra la trazabilidad de los diferentes trámites y servicios que tiene el ciudadano con la entidad.

6.3.5.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. UAEOS La evolución constante de las tecnologías de la Información, hace más exigente la gestión de hardware, software y servicios. Cada día surgen nuevas formas de almacenamiento, transporte y procesamiento de información a través de diferentes medios, lo cual hace que sea necesario la actualización constante de las plataformas tecnológicas con la que cuentan las organizaciones. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias como entidad del estado debe contar con una plataforma tecnológica acorde a las necesidades actuales, de

tal forma que se garantice el óptimo funcionamiento de los trámites y servicios en línea con los que cuentan la entidad actualmente y se preste una atención oportuna a la ciudadanía en general por estos medios. De otra parte también es necesario atender las necesidades internas en materia de elementos tecnológicos y sistemas de información que optimicen la gestión de los funcionarios de la Entidad.

Con base a lo anterior y en políticas de gobierno tales como racionalización de trámites, transparencia y acceso a la información, la Unidad está en proceso de actualización de los sistemas de información que comprende el sitio web institucional, el sistema del trámite denominado Acreditación en línea, sistemas de información al interior de la Unidad de acuerdo a los procesos internos y elementos de hardware necesarios para soportar los sistemas mencionados.

6.3.6 Gestión documental

6.3.6.1 Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena. En el SENA, este proceso está enmarcado en la Ley General de Archivos, Ley 594 de 2000 y demás normatividad legal vigente sobre la materia, así como lo señalado por el Archivo General de la Nación, en su calidad del ente rector de la política archivística del país y se concentra en la recepción, radicación, indexación, distribución de las comunicaciones oficiales recibidas y producidas por la entidad; así como las relacionadas con orientar la organización, transferencia, consulta, valoración y disposición final de los documentos de archivo de las dependencias de la entidad; e identificación de aquellas que son patrimonio documental y memoria institucional del SENA para su conservación y custodia.

Entre otras actividades se realizaron las siguientes:

- ✓ Proyecto de organización de archivos de gestión, digitalización de fichas acumulativas y elaboración de la tabla de valoración documental, a través de la entrega de archivos al operador de 17 regionales.
- ✓ 14 Regionales con sus Centros de Formación adelantan la Digitalización de contratos a nivel de regionales en el aplicativo OnBase.
- ✓ Para las vigencias que cumplieron tiempo de retención se lleva a cabo la microfilmación de documentos financieros, con un total de 115 rollos microfilmados.
- ✓ La Entidad continúa en la implementación de la Gestión Electrónica, encaminada a la utilización de las Tecnologías para comunicación interna y externa disminuyendo la utilización del papel dentro y fuera de la entidad.

6.3.6.2 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Colpensiones ha desarrollado una serie de iniciativas relacionados con la Política de Desarrollo Administrativo (Eficiencia Administrativa) en concordancia con la política archivística del país y la estrategia institucional “Gestionar la empresa con procesos articulados, controlados y asegurados, alineando la tecnología al servicio de los mismos”, iniciativas incluidas en el plan de acción de la Administradora Colombiana de Pensiones de la siguiente manera:

Tabla 98. Avances iniciativas Gestión Documental en Colpensiones

Iniciativa	Avance 2016	Avance 2017
Programa de Gestión Documental y Plan Institucional de Archivos (PINAR)	100%	
Diseño del Subprograma de Gestión de Documento Electrónico	100%	
Diseño Programa de Preservación y Conservación de Documentos	100%	
Actualización Tablas de Retención Documental - TRD	100%	
Diseño de Programa de Documentos Vitales		50%

Fuente: Dirección Documental. Colpensiones

En el tema de actualización de las tablas de retención documental TRD, mediante Resolución 0714 del 27 de octubre de 2016, Colpensiones adoptó las 46 TRD objeto de actualización en su versión 2, correspondientes a 11 secciones y 35 Subsecciones, las cuales fueron convalidadas por el AGN (Archivo General de la Nación) en su Comité Técnico Evaluador de Documentos del 29 de marzo de 2016 y certificación expedida el 15 de julio de 2016. En la actualidad y con la entrada en vigencia del Decreto 309 de 2017 del Ministerio de Trabajo por el cual se modifica la estructura de la Entidad, se está adelantando la actualización de los instrumentos archivísticos para los 30 procesos aprobados a la fecha en el marco del Fortalecimiento Institucional

Finalmente, como resultado del proceso de traspaso de documentos del liquidado Instituto de Seguros Sociales, Colpensiones ha recibido un total de 42.502 expedientes, correspondientes a 21 Series Documentales, contenidas en 2.946 cajas de archivo.

6.3.6.3 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. En la Superintendencia del Subsidio Familiar, las comunicaciones oficiales se radican en la plataforma de Gestión de Trámites y Servicios de la entidad, pero debido a un ataque informático, a partir del 20 de marzo de 2017 se empezó a radicar en una planilla de Excel que permite subir a la plataforma con el fin de no perder la información. La plataforma entró nuevamente en funcionamiento en el Centro de Documentación e Información a partir del 16 de mayo de 2017. Durante el 2016 se registraron 31.311 radicados de entrada y 20.266 radicados de salida. En lo transcurrido hasta el 30 de junio de 2017, se han registrado, 9.331 radicados de entrada y 2.177 radicados de salida.

Los préstamos de Documentos se realizan de acuerdo al procedimiento establecido, del 1 de enero de 2017 al 30 de junio se atendieron 101 solicitudes de préstamo y consulta de documentos requeridos por los usuarios internos, los cuales fueron devueltos de acuerdo con los tiempos estipulados en el procedimiento.

En el 2016 la verificación y organización del el archivo central avanzó en un 70% y para el 2017 con corte a 30 de junio se ha verificado el 91% de 1250 Cajas que se encuentran a la fecha en el archivo central. En el año 2016 se tenía contrato No. 040 de 2016 con La Empresa Manejo Técnico de la Información SA el cual terminó su ejecución el 30 de abril de 2017. El 1 de mayo de 2017 se continuó con el proceso de custodia con el contrato No. 062 de 2017 con la firma Tandem S.A, cuyo objeto consiste en “Prestar los servicios de almacenamiento, custodia, conservación y préstamo del archivo de la Superintendencia del Subsidio Familiar, incluido su transporte y consulta en caso de ser necesario de 671 cajas de archivo X-300, 829 cajas de archivo X-200 y 402 cajas magnéticas a 30 de Noviembre de 2017.

La entidad cuenta con el Plan Institucional de Archivo PINAR 2016-2018, y durante el semestre de 2016 se gestionaron las siguientes actividades:

- ✓ Actualización, convalidación e implementación de las Tablas de Retención Documental. Involucra actividades de identificación, clasificación, análisis y valoración de las series documentales asociadas a cada proceso y unidad administrativa de la entidad, incluyendo documentos físicos, electrónicos y digitales, este proyecto ha cumplido al 100% las actividades propuestas, y se encuentra a la espera de la convalidación de las TRD por parte del Archivo General de la Nación.
- ✓ Implementación del Programa de Gestión Documental. Implementar los procesos y actividades diseñadas en el Programa de Gestión Documental, mediante planes de trabajo para asegurar la eficiente gestión de la información y preservación del patrimonio documental de la Superintendencia del Subsidio Familiar, las actividades se tienen programadas para el segundo semestre de 2017
- ✓ Estructuración del Proceso de Gestión Documental en el Sistema Integral de Gestión Los procedimientos fueron modificados.

Gestión Documental respecto a la Ley de transparencia y acceso a la información

La entidad cuenta con los siguientes documentos, publicados en el Página Web de la Entidad:

- ✓ Registro de Activos
- ✓ Índice de Información Clasificada y Reservada
- ✓ Programa de Gestión Documental
- ✓ Diagnóstico Integral de Gestión Documental
- ✓ Manual de Archivo
- ✓ Costos de Reproducción
- ✓ Cuadro de Clasificación Documental
- ✓ Inventario Documental

6.3.6.4 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE. Fundamentado en las actividades que ha adelantado la Secretaría General, con relación a la estructuración de las herramientas archivísticas que establece el Archivo General de la Nación - AGN, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo realizó capacitaciones durante el segundo semestre de 2016 relacionadas con el sistema electrónico de gestión documental, retroalimentación en temas del PGD y las TRD. Las TRD fueron presentadas en segunda versión ante el AGN en enero de 2017, para lo cual el Archivo emitió concepto técnico en mayo de 2017 con observaciones a fin que la Unidad continúe su convalidación. Así mismo, fue parametrizado e implementado el Sistema de Gestión Documental como herramienta para el manejo electrónico documental, archivístico y de conservación de la memoria histórica de la Unidad, siendo esta herramienta institucional para todo el manejo documental. En dicha herramienta se han realizado flujogramas a fin de optimizar los recursos y dejar trazabilidad de los trámites de comisiones de servicios y pagos a proveedores.

6.3.3.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias durante la vigencia 2016 adelantó un Diagnóstico Integral de Gestión Documental, identificando así el nivel de avance y estandarización de las actividades que viene llevando a cabo la entidad en el marco del proyecto de inversión “Diseño e implementación de un

sistema de gestión documental para la unidad administrativa especial de Organizaciones Solidarias.”, lo anterior permitió la actualización del programa de Gestión Documental de la Unidad.

Se elaboró el documento técnico SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACIÓN – SIC, donde son contenidas las prácticas y planes definidos en por el archivo general de la nación adelantando actividades enfocadas al tratamiento, limpieza y desinfección de los documentación.

Intervención de 450 metros lineales de documentación perteneciente al fondo acumulado con funciones de inspección y vigilancia de los periodos administrativos de Superintendencia Nacional de Cooperativas, el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas – DANCOOP y el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria – Dansocial.

En materia de documento electrónico, se realizó el mejoramiento del Software de gestión documental a través de la adquisición de los módulos para gestión integrada de PQRDS y firmas digitales, lo anterior con objeto de realizar la sustitución de flujos documentales en papel en las oficinas el cual dará inicio en la vigencia 2017.

6.4 Gobierno en Línea,

6.4.1 Ministerio del Trabajo.

6.4.1.1 A nivel del componente de TIC para la gestión. Se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ Se realizó actualización del PETIC del ministerio del Trabajo 2017 - 2019 y plan de acción 2016 y 2017 para la oficina.
- ✓ Se gestionaron compras de TI en la entidad a través de Colombia Compra Eficiente, toda vez que estuviera disponible; para los demás casos se realizaron procesos de selección (subasta inversa, licitaciones)
- ✓ Se utiliza la metodología del PMO para los proyectos de TIC
- ✓ Se elaboró el diagnostico de arquitectura empresarial del sector
- ✓ Se implementó el Bus de Servicios Empresariales en el Ministerio del Trabajo y un catálogo de servicios web
- ✓ Se actualizó la circular de lineamientos tecnológicos generales de la entidad.
- ✓ En el mes de Junio de 2016, la Subdirección Administrativa y Financiera y el Grupo de Administración Documental autorizaron la salida en vivo del sistema de información para la gestión documental de la entidad, el cual se desarrolló con recursos de la oficina de TIC.
- ✓ A 31 de diciembre de 2016 se construyó el nuevo sistema de información para el seguimiento y medición del sector trabajo para la oficina de Planeación
- ✓ A 30 de Junio de 2017, se tiene el nuevo portal web y la intranet del Ministerio a espera de hacer su lanzamiento oficial por parte del grupo de comunicaciones.

6.4.1.2. A nivel del componente de TIC para servicios. Se desarrollaron las siguientes actividades:

- ✓ En Septiembre de 2016, se recibió el nuevo sistema de PQRSD del Ministerio. El sistema está a la espera de que el coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano realice la salida en vivo del mismo.

- ✓ En Septiembre de 2016 se recibió el nuevo sistema de Agendamiento web y preguntas frecuentes. Es importante señalar que quien autoriza la salida en vivo de este sistema de información es el Grupo de Atención al Ciudadano y la Subdirección Administrativa y Financiera
- ✓ Se inició en el mes de Junio de 2017 el proceso de selección para contratar el sistema de radicación web para Trámites y servicios de la entidad. Se espera tener este sistema implementado antes de finalizar el año 2017.

6.4.1.3 A nivel del componente de seguridad y privacidad de la información. Se desarrolló la parte inicial de la política de SGSI en la entidad. Producto de este trabajo en 2016 se obtuvo lo siguiente:

- ✓ Evaluación del estado actual del SGSI (GAP análisis).
- ✓ Identificación Activos de Información de los Procesos Misionales.
- ✓ Identificación de Riesgos de acuerdo a lo hallazgos identificados en el levantamiento de Activos de Información.
- ✓ Plan de Tratamiento de Riesgos.
- ✓ Elaboración de la documentación del SGSI
 - Política del SGSI
 - Políticas Técnicas
 - Desarrollo de sistemas de información
 - Protección de datos personales
 - Gestión de Activos – Gestión de usuarios
- ✓ Conformación del Comité de Seguridad de la información
- ✓ Definición de los indicadores

En el 2017 se presenta un avance específico para cada una de las Actividades Macro para la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.

- **Implementación del SGSI:** Se han realizado las entrevistas con los responsables de los procesos de apoyo del Ministerio del Trabajo, con los cuales se identificaron los activos de información y algunos grados de importancia, algunos riesgos de seguridad que pueden afectar a los diferentes activos de información y a los procesos en sí y se presenta un documento borrador para la resolución del SIG.
- **Integración del SGSI con el SIG:** Se encuentra en proceso de revisión la documentación referente a la metodología de riesgos adoptada por el Ministerio y la plantilla de diligenciamiento de los mismos.
- **Identificación de activos y clasificación de la Información:** Mediante entrevistas con funcionarios de las diferentes áreas de los procesos de apoyo se han identificado los activos de información.
- **Gestión de Riesgos de Seguridad:** Se han identificado algunos riesgos de seguridad que deben ser incluidos en la plantilla de riesgos de la entidad que en este momento se encuentra en revisión y ajustes.
- **Sensibilización y Capacitación:** Se ha coordinado con el área de bienestar una reunión para establecer la primera fecha de sensibilización y capacitación con las territoriales, además con el área de Comunicaciones se ha hablado para diseñar una campaña de expectativa y luego de divulgación y apropiación en el tema de Seguridad de la Información.
- **Mejora continua:** Como algunos riesgos han sido identificados se plantea la posibilidad de aplicar algunas mejoras que deben ser revisadas con el área de Soporte.
- **Herramienta de Gestión del SGSI:** Se encuentra en proceso de estudios previos la adquisición de la herramienta de Gestión y administración del SGSI.

- **Liderazgo en el Sector:** Se han realizado reuniones mensuales con las entidades del sector con el fin de avanzar juntos en los temas de Seguridad de la información y su implementación.

Como resultado de la gestión en cuanto a Gobierno en Línea, el resultado del Ministerio del Trabajo en los indicadores del FURAG 2016 son:

Tabla 99. Resultados Indicadores FURAG Ministerio del Trabajo

Gobierno abierto	TIC para servicios	TIC para la Gestión TI	Seguridad y Privacidad de la Información	ÍNDICE GEL
45,0	68,8	72,1	50,5	59,1

Quedando en la posición No. 16 entre el total de los ministerios del país.

6.4.2 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones

De acuerdo, con el seguimiento que se hace a la estrategia de Gobierno en línea y en aras de construir un Estado más eficiente, transparente y participativo, y que a su vez, preste mejores servicios con la colaboración de toda la sociedad mediante el aprovechamiento de la tecnologías, las siguientes han sido las actividades por Componentes, que fueron desarrolladas por Colpensiones en el periodo de Julio 2016 y Mayo 2017:

6.4.2.1 TIC para Servicios

Accesibilidad y Usabilidad. Se viene trabajando en el proyecto de nuevos portales donde un elemento importante es el desarrollo de la ventanilla única, con la cual Colpensiones pondrá a la disposición de los ciudadanos nuevas características que permitirán mejorar la accesibilidad y usabilidad. Dentro de las actividades desarrolladas, están las relacionadas con la consolidación de los sitios web de Colpensiones y los Beneficios Económicos Periódicos BEPS en un solo portal, www.colpensiones.gov.co.

Promoción. Se realizaron campañas en redes sociales Facebook y twitter para la promoción de los diferentes canales electrónicos dispuestos para realizar los diferentes tramites que Colpensiones pone a disposición de los ciudadanos.

Trámites y servicios en línea. En el portal de Colpensiones se habilitaron para los ciudadanos los trámites de actualización de datos de contacto del afiliado, la solicitud de Corrección de Historia Laboral, solicitud de PQRS y la solicitud de recuperación de semanas. De igual forma se inicio con el análisis para el diseño y desarrollo de otros 15 trámites de nómina que pueden ser habilitados a los ciudadanos.

La entidad cuenta con los siguientes canales de atención e información: Call center, IVR (Respuesta de voz interactiva), SMS (Servicio de mensajes cortos), Portales web, prensa, sede electrónica.

6.4.2.2 TIC para Gobierno Abierto

Acceso a la Información Pública. De acuerdo con lo requerido por la Ley 1712 de 2014, se realizó la actualización y publicación de la Información mínima obligatoria respecto a servicios, procedimientos y funcionamiento de Colpensiones en la sección de Transparencia y acceso a la información pública en el sitio web de Colpensiones www.colpensiones.gov.co.

Datos abiertos. Se realizó la migración de los conjuntos de datos abiertos que Colpensiones publicó en el sitio web www.datos.gov.co, y se han venido actualizando de acuerdo con la periodicidad definida, incluyendo tres (3) nuevos conjuntos de datos, requeridos por la ley de transparencia, con lo cual, Colpensiones pasa a tener 7 conjuntos de datos.

Componente de seguridad y privacidad de la información

Gestión de Riesgos. Se gestionaron los riesgos mediante su identificación, valoración, análisis y evaluación, determinando el impacto, y sus diferentes opciones para su tratamiento con el fin de garantizar la continuidad e integridad del negocio. Se Implementaron controles de calidad y seguridad de la información, con el fin de realizar el tratamiento de los riesgos a niveles aceptables definidos por la entidad, con lo cual el perfil de riesgo asociado a seguridad de la información de la entidad presentó una reducción importante en cuanto a probabilidad e impacto de los riesgos identificados que pudieron afectar la integridad, confidencialidad o disponibilidad de la información en Colpensiones.

Plan de Seguridad y Privacidad de la Información. Se realizó campaña de sensibilización y capacitación en Seguridad de la información, donde se socializaron tres banners a través de la página web de Colpensiones, orientados a generar una cultura de prevención para evitar que a los ciudadanos les sean hurtadas sus credenciales de autenticación. Adicionalmente, se dio continuación a la estrategia de capacitación virtual “Escuadrón Supremo”. Donde se brindan lineamientos para el fortalecimiento, cultura y apropiación en los colaboradores en la gestión integral de riesgos

Pruebas a las aplicaciones para determinar que cumplen con los requisitos de seguridad y privacidad de la información definidos. Se realizó un análisis de vulnerabilidad sobre las aplicaciones core del negocio, con el objetivo de identificar posibles brechas de seguridad. De igual forma, se llevaron a cabo pruebas para detectar vulnerabilidades (físicas, lógicas y humanas) y posibles accesos no autorizados a los activos de información que hacen parte de los procesos críticos del negocio, como resultado de esta gestión se generó un plan de trabajo y se remediaron las vulnerabilidades pendientes de corrección.

6.4.2.3 TIC para la gestión. Colpensiones viene trabajando en el desarrollo de diferentes actividades con el apoyo de una consultoría para el desarrollo del plan estratégico de TI, que incluye la identificación de retos y oportunidades de TI, la definición de políticas e iniciativas estratégicas de TI y la definición del portafolio de proyectos, un tablero de control para medir el avance, el grado de satisfacción de los usuarios frente a los servicios, el desempeño de los procesos y las capacidades, así como los recursos asociados a la estrategia de TI, un catálogo de componentes de información (datos, información, servicios y flujos de información), entregables que se esperan tener aprobados en el segundo semestre del 2017 y con los cuales Colpensiones puede desarrollar su planeación y gestión tecnológica, la mejora de procesos internos y el intercambio de información, con un enfoque integral.

6.4.3 Superintendencia del Subsidio Familiar- SSF

De acuerdo, con el seguimiento realizado por la estrategia de Gobierno en línea y en aras de construir un Estado más eficiente, transparente y participativo, y que a su vez, preste mejores servicios con la colaboración de toda la sociedad mediante el aprovechamiento de la tecnologías, las siguientes han sido las actividades por Componentes, que han sido desarrolladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar en el periodo de Julio 2016 y Mayo 2017:

6.4.3.1 TIC para la gestión. Se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ En el cumplimiento de la Estrategia Gobierno en Línea se elaboró el Plan Estratégico de la Información y las 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 un análisis DOFA.
- ✓ Se gestionaron compras de TI en la entidad a través de Colombia Compra Eficiente, siempre y cuando estuviesen disponible y para los demás casos se realizaron procesos de selección (subasta inversa, licitaciones)
- ✓ Se utiliza la metodología del PMO para los proyectos de TIC
- ✓ Se elaboró el diagnóstico de arquitectura empresarial del sector

6.4.3.2 TIC para servicios. Se desarrollaron las siguientes actividades

Accesibilidad y Usabilidad. Se ha venido actualizando y optimizando el Portal Corporativo de la entidad www.ssf.gov.co, cumpliendo con los requerimientos de Estrategia Gobierno en línea y Transparencia por Colombia. Se tiene implementado la ventanilla única virtual, que es nuestra Sede Electrónica, en el cual la Superintendencia pone a disposición del ciudadano los trámites y servicios, que permiten la accesibilidad y usabilidad.

Dando cumplimiento a los lineamientos de esta estrategia, se diseñó e implemento para sistemas móviles una aplicación (APP), a disposición en el Portal Corporativo de la entidad para los ciudadanos, cuyo objetivo es suministrar un servicio de consulta de los datos de infraestructura de servicios geolocalizados suministrados por las Cajas de Compensación Familiar en el país mediante el sistema de recepción, validación y cargue - SIREVAC.

Promoción. Se realizaron campañas en redes sociales Facebook y twitter para la promoción de los diferentes canales electrónicos dispuestos para realizar los diferentes trámites y servicios que la Superintendencia pone a disposición de los ciudadanos.

Se han optimizado y mejorado los módulos dentro del Sistema Integrado del Subsidio Familiar de los trámites y servicios orientados al ciudadano.

Seguridad y privacidad de la información

Se desarrolló la fase III del SGSI en la entidad, de lo cual se obtuvo lo siguiente:

- ✓ Implementación de 31 controles de seguridad de la información
- ✓ Sensibilización en el Sistema de Seguridad de la Información para todos los colaboradores de la entidad.
- ✓ Parametrización de los elementos del SGSI en la herramienta de apoyo
- ✓ Capacitación y apropiación a los funcionarios de la Oficina de las TIC de la SSF en la herramienta de apoyo del PGSI

En el 2017, se presenta un avance específico en cada una de las Actividades para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.

- ✓ **Implementación del SGSI:** Se han realizado entrevistas con los líderes de los procesos de apoyo y misional, con los cuales se identificaron algunos riesgos de seguridad adicionales y se encuentran en proceso de revisión los riesgos adoptados por la Superintendencia.
- ✓ **Gestión de Riesgos de Seguridad:** Se han identificado nuevos riesgos de seguridad que deben ser incluidos en los riesgos de la entidad que en este momento se encuentra en revisión y ajustes.

6.4.3.3 TIC para Gobierno Abierto

Acceso a la Información Pública. De acuerdo con lo requerido por la Ley 1712 de 2014 y a la resolución No. 3564 de 2015 de MINTIC y demás normas complementarias, se realizó la actualización y publicación de la Información mínima obligatoria respecto a servicios, procedimientos y funcionamiento de la Superintendencia en la sección de Transparencia y acceso a la información pública en el Portal Corporativo www.ssf.gov.co.

En el eje transversal de información y comunicación, dentro del elemento “Sistemas de información y comunicación”, la Superintendencia del Subsidio Familiar tiene a la disposición de sus usuarios y/o grupos de interés diferentes, el Portal Corporativo, como medio de acceso a la información pública. En este sentido la entidad tiene tercerizado el servicio de hosting para proveer una disponibilidad del servicio en un 99.7% y el soporte que requieran las diferentes dependencias en la publicación de información estática e interactiva, adaptando y adecuando los enlaces y los formatos a los nuevos requerimientos de la Estrategia Gobierno en Línea.

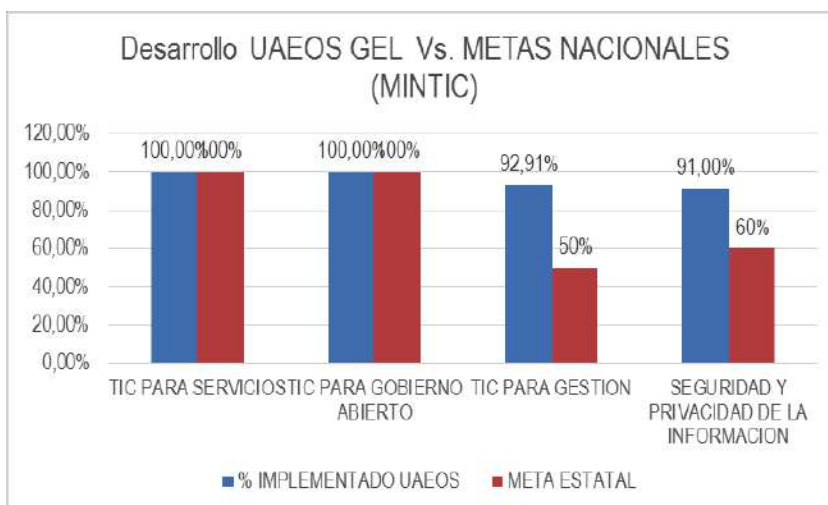
Datos abiertos. Se actualizaron los conjuntos de datos abiertos que la Superintendencia publicó en el sitio web www.datos.gov.co, requeridos por la ley de transparencia.

6.4.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias ha dado cumplimiento a las directrices de gobierno en línea para cada uno de los componentes; TIC para servicios, seguridad y privacidad de la

información, TIC para Gestión y Gobierno abierto, para lo cual se han implementado los lineamientos establecidos en el manual y demás documentos definidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información a través del decreto 1078 de 2015, título 9; Políticas y Lineamientos de Tecnologías de la Información.

**Gráfica 11. Implementación Gobierno en Línea – Decreto 1078 de 2015
A diciembre 31 de 2016**



Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Para la presente vigencia se están elaborando actividades que permitan mantener el avance alcanzado en vigencia anteriores y que corresponde a 100% en TIC para servicios, 100% en TICS para gobierno abierto e implementar los lineamientos establecidos para alcanzar la meta de 80% en TICS para gestión y 80% en seguridad y privada de la información. Estos últimos componentes presentan un avance a la fecha de 72% y 80% respectivamente, el cual debe ser mantenido y mejorado constantemente.

6.5 Gestión financiera,

6.5.1 Ministerio del Trabajo.

La Gestión Financiera, del Ministerio del Trabajo, se ha desarrollado de la siguiente manera:

En materia presupuestal, es importante precisar que el presupuesto del Ministerio del Trabajo (Unidad Ejecutora 36-01-01), está compuesto en un 98,9% por recursos de Seguridad Social en Pensiones (Colpensiones, Fopep, Fondo de Solidaridad Pensional y otros recursos de Seguridad Social para garantizar el pago de pensiones del ámbito Nacional) y, el 1,1% del presupuesto del Ministerio se destina a la financiación de los Gastos de Personal, Gastos Generales, Otras Transferencias Corrientes y Gastos de Inversión, de acuerdo con el cuadro abajo relacionado.

Tabla 100. Resumen Ejecución Recursos con Corte a Diciembre 31 de 2016

Componentes	Apropiación vigente	% Apropiación	Compromiso	% Compromiso	Obligación	% Obligado
Total gastos de personal	\$ 98.751.969.008	0.47	\$ 98.751.969.008	99.26	\$ 97.841.726.219	99.08
Total gastos generales	\$ 31.291.334.700	0.15	\$ 30.632.227.453	97.89	\$ 28.474.785.405	91
Total Transferencias	\$ 19.395.074.891.220	92.30	\$ 19.386.292.048.248	99.95	\$ 16.387.558.584.202	84.49
Total Funcionamiento	\$ 19.525.118.194.928	92.91	\$ 19.514.948.847.786	99.95	\$ 16.513.875.095.826	84.58
Funcionamiento sin recursos pensiones	\$ 170.617.819.708	0.81	\$ 165.694.545.559	97.11	\$ 162.569.354.977	95.28
Recursos pensiones	\$ 19.354.500.375.220	92.10	\$ 19.349.254.302.226	99.97	\$ 16.365.130.740.849	84.48
Total Funcionamiento	\$ 19.525.118.194.928	92.91	\$ 19.514.948.847.786	99.95	\$ 16.513.875.095.826	84.58
Total inversión sin Fondo de Solidaridad	\$ 66.584.000.000	0.32	\$ 63.047.929.197	94.69	\$ 42.844.899.688	64.36
Total Fondo de Solidaridad	\$ 1.422.358.909.499	6.77	\$ 1.422.358.909.499	100	\$ 1.256.312.254.668	88.33
Total Inversión	\$ 1.488.942.909.499	7.09	\$ 1.485.405.838.696	99.76	\$ 1.299.157.154.356	87.25
Total unidad 36-01-01 Ministerio del Trabajo	\$ 21.014.061.104.427	100	\$ 21.000.355.686.481	99.93	\$ 17.813.032.250.182	84.77

Fuente: SIIF

Para la vigencia 2016 se comprometió el 99,93% del total de los recursos del presupuesto y se obligó el 84,77%. La relativa baja ejecución en las obligaciones radica en el alto porcentaje de conformación del presupuesto con recursos de pensiones, los cuales, de conformidad con el Artículo 34 de la Ley 1815 del 7 de Diciembre de 2016, faculta a las entidades que hacen parte del presupuesto general de la Nación y que administran recursos para el pago de pensiones para constituir reservas presupuestales o cuentas por pagar con los saldos de apropiación que a 31 de diciembre se registren en el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF - Nación para estos propósitos, con el fin de que la Nación cuente con una provisión para atender el pago oportuno del pasivo pensional en la siguiente vigencia.

En lo corrido de la vigencia 2017, con corte al 31 de mayo de 2017, se ha comprometido el 25,21% de los recursos del presupuesto y ha se obligado el 20,79%, tal como lo muestra el siguiente cuadro:

Tabla 101. Resumen Ejecución Recursos de con Corte a Mayo 31 de 2017

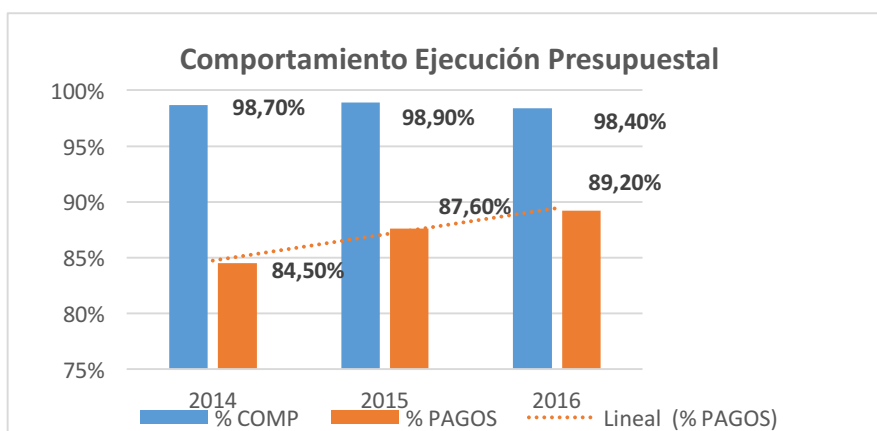
Componentes	Apropiación vigente	% Apropiación	Compromiso	% Compromiso	Obligación	% Obligado
Total gastos de personal	\$ 96.390.890.000,00	0,41%	\$ 36.227.443.826,34	37,58%	\$ 34.748.434.206,06	36,05%
Total gastos generales	\$ 29.782.315.000,00	0,13%	\$ 24.268.443.024,45	81,49%	\$ 4.894.692.835,96	16,43%
Total Transferencias	\$ 21.933.102.341.281,00	93,10%	\$ 4.558.172.136.695,32	20,78%	\$ 4.524.939.475.286,40	20,63%
Total Funcionamiento	\$ 22.059.275.546.281,00	93,63%	\$ 4.618.668.023.546,11	20,94%	\$ 4.564.582.602.328,42	20,69%
Funcionamiento sin recursos pensiones	\$ 170.533.721.000,00	0,72%	\$ 61.723.042.176,01	36,19%	\$ 40.547.675.304,24	23,78%
Recursos pensiones	\$ 21.888.741.825.281,00	92,91%	\$ 4.556.944.981.370,10	20,82%	\$ 4.524.034.927.024,18	20,67%
Total Funcionamiento	\$ 22.059.275.546.281,00	93,63%	\$ 4.618.668.023.546,11	20,94%	\$ 4.564.582.602.328,42	20,69%
Total inversión sin Fondo de Solidaridad	\$ 71.320.000.000,00	0,30%	\$ 35.314.243.506,83	49,52%	\$ 7.467.967.326,26	10,47%
Total Fondo de Solidaridad	\$ 1.428.634.452.190,00	6,06%	\$ 1.286.361.181.529,00	90,04%	\$ 325.599.545.386,78	22,79%
Total Inversión	\$ 1.499.954.452.190,00	6,37%	\$ 1.321.675.425.035,83	88,11%	\$ 333.067.512.713,04	22,21%
Total unidad 36-01-01 Ministerio del Trabajo	\$ 23.559.229.998.471,00	100,00%	\$ 5.940.343.448.581,94	25,21%	\$ 4.897.650.115.041,46	20,79%

Fuente: SIIF

6.5.1 Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Durante la vigencia 2016, el presupuesto comprometido por el SENA se mantuvo sobre una tendencia de ejecución estable del 98% mientras que la ejecución presupuestal en pagos alcanzó los resultados más altos en comparación con los últimos dos periodos (2014 - 2015), lo cual es un hecho destacado si se tiene en cuenta que a partir del año 2015 se iniciaron los procesos de normalización de planta de personal y se estaba a la espera de las aprobaciones estatales para el uso de los recursos previstos para tal fin.

Gráfica 12. Comportamiento Ejecución Presupuestal -SENA



Fuente. Servicio Nacional de Aprendizaje

En la vigencia 2016, se logró una ejecución del 98,4%, debido a los recursos de servicios personales asociados a la nómina, destinados para la normalización de la planta de personal de la Entidad, la cual implicaba su ampliación en más de 1800 cargos a nivel nacional. De haberse normalizado dicha situación, la entidad hubiese reflejado un nivel de compromiso del presupuesto por encima de los datos de referencia en la tendencia de la ejecución presupuestal y cumplir la meta del 99,1%.

Durante el 2017, La Entidad ha adelantado importantes acciones en el proceso de preparación para la implementación del nuevo marco normativo para Entidades de Gobierno, dentro del proyecto de convergencia a Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público, dentro de las que se encuentran: capacitación del personal contable y administrativo a nivel nacional, depuración de las cuentas contables, elaboración de las políticas contables y diagnóstico de adaptación de los sistemas de información.

Respecto a la reforma tributaria (Ley 1819 del 29 de diciembre de 2016), la Entidad logró sostener el crecimiento del presupuesto de la Entidad en lo relacionado con los recursos con destinación específica (anteriormente CREE, sustituido por RENTA), no solo manteniendo la garantía de asignación de recursos mínimos para sus sostenibilidad y crecimiento, sino también porque se logró incorporar los parágrafos 1 y 5 del artículo 102, los cuales permiten incorporar en vigencias futuras, los mayores valores recaudados por concepto de renta con destinación específica para el SENA, así como los que no se lograron ejecutar en la vigencia respectiva.

Lo anterior permite establecer que el presupuesto de ingresos de la Entidad, tanto en recursos propios como los recursos de destinación específica, quedan garantizados y con un crecimiento permanente.

La Entidad implementó en el 2016, el proyecto “Cosechamos lo que sembramos- Hacia una opinión favorable de los Estados Financieros”, el cual se mantiene vigente a la fecha e incorpora aspectos como:

- Sensibilización de los gerentes públicos de la Entidad, estableciendo indicadores que permitieran su participación en la consecución de información contable razonable y de calidad.
- Reforzamiento del personal contable y administrativo a nivel nacional.
- Capacitación permanente del personal contable y administrativo
- Realización de mesas de trabajo mensuales con el Grupo SIIF del Ministerio de Hacienda, para seguimiento, monitoreo y oportunidades de mejora de este Sistema de Información, logrando así la operación transaccional de procedimientos tales como: pagos, ingresos, y todo lo relacionado con la gestión presupuestal.
- Contratación de soluciones tecnológicas que permitan información oportuna y consistente.
- Contratación de Price Waterhouse Coopers, una de las principales empresas consultoras a nivel mundial, contando así con el apoyo y respaldo para la reingeniería e implementación de procedimientos que permitieran mejorar la calidad de la información contable, así como la preparación de la Entidad para la adaptación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público.
- Fortalecimiento de los Comités de Depuración Contable y Subcomités de Depuración contable a nivel nacional.
- Emisión y presentación oportuna de la información de los diferentes entes rectores (CGN y Ministerio de Hacienda) y de Control (CGR, Control Interno de Gestión, Comisión legal de cuentas), así como la Publicación oportuna de los estados financieros intermedios y definitivos acompañados de las notas a los estados financieros
- Realización de acciones tendientes a la preparación de la Entidad para la implementación del nuevo marco normativo para Entidades de Gobierno, dentro del proyecto de convergencia a Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público, cuyo plazo de preparación vence el 31 de diciembre de 2017, y cuyo avance al 28 de febrero de 2017 es del 71%.

Así mismo, en procura del mejoramiento continuo y la eficiencia presupuestal y administrativa se implementaron acciones como la centralización de pagos con traspaso a pagaduría, es decir ahora se generan ordenes de pagos por embargos, servicios públicos e impuestos regionales con giro directo a los beneficiarios eliminando el paso por las Regionales, de igual forma se están pagando de forma directa los descuentos por nómina de los funcionarios con la inscripción directa de los beneficiarios en SIIF Nación.

Desde 2016, se implementó el pago en línea directamente desde el portal de la DIAN, logrando eficiencia y oportunidad en el pago de impuestos al no tener que hacer el pago en forma presencial ante la entidad bancaria.

6.5.3 Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

El presupuesto de ingresos y gastos para el año 2017 de Colpensiones (Administradora RPM y BEPS y de los Fondos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida), fue aprobado por la Junta Directiva de

Colpensiones mediante Acuerdo 105 del 20 de diciembre de 2016. Mediante Acuerdo 116 del 02 de junio de 2017, se adicionó el presupuesto de Inversión de la Administradora RPM en \$6.352 millones

6.5.3.1 Administradora Colpensiones RPM. El aforo inicial de ingresos de la Administradora Colpensiones RPM, fue aprobado por un valor de \$890.258 millones:

Tabla 102. Ingresos Administradora RPM Colpensiones

Cifras en millones de \$

Detalle	Aforo Inicial	Modific.	Aforo Vigente	Recaudo Acumulado	% Recaudo
10 Saldo Inicial	273.350	-	273.350	321.041	117,4%
11 Ingresos Operacionales	595.343	-	595.343	304.807	51,2%
12 Ingresos No Operacionales	21.565	-	21.565	12.490	57,9%
Total Ingresos (11+12)	616.908	-	616.908	317.297	51,4%
Total Ingresos (10+11+12)	890.258	-	890.258	638.338	71,7%

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

El recaudo acumulado al 30 de junio de 2017 fue de \$638.338 millones, que corresponde al 71.7% del aforo vigente. El Saldo Inicial por \$321.041 millones corresponde a recursos disponibles con corte 31 de diciembre de 2016, para financiar cuentas por pagar de la vigencia anterior y gastos de la vigencia 2017. Los Ingresos Operacionales por \$304.807 millones corresponden al 51.2% del aforo vigente, de los cuales el concepto más representativo es el de comisiones de recaudo Pila; los Ingresos No Operacionales por \$12.490 millones corresponden al 57.9% del aforo vigente, donde el recaudo más representativo corresponde a rendimientos financieros.

La ejecución de gastos fue de \$421.217 millones, que corresponden al 60.4% del presupuesto, incluidas las cuentas por pagar y compromisos adquiridos en vigencias anteriores (cupos futuros).

Tabla 103. Gastos Administradora RPM Colpensiones

Cifras en millones de \$

Detalle	Ppto Inicial	Modif.h	Ppto Vigente	Cd Acumulados	Rp Acumulados	Pagos Acumulados	% Ejecución
21.Gastos Operacionales	667.987	-	667.987	556.780	412.415	225.807	61,7%
210.Gastos de Personal	155.220	-	155.220	155.220	52.380	52.315	33,7%
211.Gastos Administrativos	35.814	-	35.814	31.595	26.110	11.913	72,9%
212.Gastos Operativos	408.613	-	408.613	342.585	315.405	143.092	77,2%
213.Impuestos, Tasas y Multas	356	-	356	8	8	8	2,2%
214.Gastos a Terceros	67.984	-	67.984	27.372	18.512	18.479	27,2%
23.Gastos De Inversión	23.011	6.352	29.363	21.927	8.802	2.103	30,0%
Total Gastos (21+23)	690.998	6.352	697.350	578.707	421.217	227.910	60,4%

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

6.5.3.2 Administradora Colpensiones BEPS. El Saldo Inicial por \$22.846 millones, corresponde a recursos disponibles con corte 31 de diciembre de 2016, para financiar gastos de la presente vigencia y las cuentas por pagar 2016.

Los ingresos operacionales por \$22.416 millones corresponden a asignación de recursos según el artículo 95 de la Ley 1815 de 2016, para cubrir gastos de funcionamiento del primer semestre del Sistema de Beneficios Económicos Periódicos, equivalente al 43.5% del aforo vigente. Los Ingresos No Operacionales

por \$2.604 millones, corresponden al 41.8% del aforo vigente, por concepto de rendimientos financieros, emisión de títulos BEPS (SSF), y otros ingresos.

Tabla 104. Ingresos Administradora BEPS Colpensiones

Cifras en millones de \$

Detalle	Aforo Inicial	Modific.	Aforo Vigente	Recaudo Acumulado	% Recaudo
10 Saldo Inicial	6.101	-	6.101	22.846	374,5%
11 Ingresos Operacionales	51.569	-	51.569	22.416	43,5%
12 Ingresos No Operacionales	6.237	-	6.237	2.604	41,8%
Total Ingresos (11+12)	57.806	-	57.806	25.020	43,3%
Total Ingresos (10+11+12)	63.907	-	63.907	47.866	74,9%

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

La ejecución de gastos es del 58.9% del presupuesto vigente, con compromisos por valor de \$37.638 millones, incluidas las cuentas por pagar y compromisos adquiridos en vigencias anteriores (cupos futuros).

Tabla 105. Gastos Administradora BEPS Colpensiones

Cifras en millones de \$

Detalle	Ppto Inicial	Modific.	Ppto Vigente	Cd Acumulados	Rp Acumulados	Pagos Acumulados	% Ejecución
21.Gastos Operacionales (210 - 214)	61.205	-	61.205	47.369	37.618	16.437	61,5%
210.Gastos de Personal	11.017	-	11.017	10.865	4.494	4.491	40,8%
211.Gastos Administrativos	2.853	-	2.853	2.632	2.239	946	78,5%
212.Gastos Operativos	41.581	-	41.581	32.027	29.415	9.532	70,7%
213.Impuestos, Tasas y Multas	10	-	10	-	-	-	0,0%
214.Gastos a Terceros	5.744	-	5.744	1.845	1.470	1.468	25,6%
22.Gastos No Operacionales	195	-	195	-	-	-	0,0%
23.Gastos De Inversión	2.507	-	2.507	2.216	20	12	0,8%
Total Gastos (21+22+23)	63.907	-	63.907	49.585	37.638	16.449	58,9%

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

6.5.3.3 Fondos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida Colpensiones. La Junta Directiva de la Administradora Colombiana de Pensiones mediante Acuerdo 105 del 20 de diciembre de 2016, aprobó el presupuesto de ingresos y gastos de los Fondos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida que administra Colpensiones, por \$27.367.371 millones.

Tabla 106. Ingresos Fondos RPM Colpensiones

Cifras en millones de \$

Detalle	Aforo Inicial	Modif.	Aforo Vigente	Recaudo Acumulado	% Recaudo
10 Saldo Inicial	53.717	-	53.717	148.257	276,0%
11 Ingresos Operacionales	12.724.885	-	12.724.885	6.947.709	54,6%
12 Ingresos No Operacionales	14.588.769	-	14.588.769	5.891.775	40,4%
Total Ingresos (11+12)	27.313.654	-	27.313.654	12.839.484	47,0%
Total Ingresos (10+11+12)	27.367.371	-	27.367.371	12.987.741	47,5%

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

A mayo de 2017, el recaudo de ingresos de los Fondos RPM administrados por Colpensiones fue de \$9.820.281 millones, correspondientes al 35.9% del presupuesto vigente.

La ejecución de gastos a mayo de 2017 es del 35.6% del presupuesto vigente, de los cuales se han comprometido \$9.634.294 millones incluidas las cuentas por pagar y compromisos adquiridos en vigencias anteriores (cupos futuros). La ejecución de los gastos de los Fondos RPM administrados por Colpensiones fue la siguiente al cierre de mayo de 2017:

Tabla 107. Ejecución de gastos Fondos RPM Colpensiones

Cifra en millones de \$

Detalle	Ppto Inicial	Modific.	Ppto Vigente	Cd Acumulados	Rp Acumulados	Pagos Acumulados	% Ejecución
21401 Pensiones y Jubilaciones	25.953.247	-	25.953.247	12.355.841	12.355.841	12.355.367	47,6%
21404 Indemnizaciones Pensionales	497.108	-	497.108	213.968	213.967	213.967	43,0%
21405 Auxilios Funerarios	81.187	-	81.187	38.553	38.553	38.550	47,5%
21406 Incapacidades mayores de 180 días	25.200	-	25.200	18.025	11.939	11.394	47,4%
21407 Cuotas Partes, Dev. Aportes y Bonos	413.591	-	413.591	339.872	83.340	76.205	20,2%
21409 Devol Subsidios Vig. Anteriores	2.200	-	2.200	2.200	-	-	0,0%
21410 Traslados al Fondo de Solidaridad	16.119	-	16.119	16.119	12.645	12.645	78,4%
21411 Traslados al Fondo de Vejez	42.322	-	42.322	42.322	22.016	22.016	52,0%
Total Fondos	27.030.974	-	27.030.974	13.026.900	12.738.301	12.730.144	47,1%

Fuente: Dirección Financiera. Colpensiones

6.5.4 Superintendencia del Subsidio Familiar.

El presupuesto de Funcionamiento asignado para la vigencia 2016 fue de \$28.494.274.505, con la aplicación del aprovisionamiento del 1% establecido en el Decreto 2550 de 2015 y por las medidas tomadas por el gobierno nacional a la entidad le fue bloqueada y reducida la suma de \$4.484.177.753 de sus apropiaciones iniciales, correspondiente a un 15.7% del presupuesto de funcionamiento.

De una apropiación total de \$24.010 millones para funcionamiento a diciembre de 2016 se comprometió un total de \$19.664.9 millones, correspondiente al 83% del total de la apropiación; se obligó un total de \$25.187.7 millones (el 83%) y se pagaron \$24.025.9 millones equivalentes al 79%.

El presupuesto de Inversión para la vigencia 2016 fue de \$6.484.967.000, para administrar cuatro (4) proyectos que garantizaron el cumplimiento de la misión de la entidad.

En la vigencia 2016, el total de compromisos de inversión ascendió a \$5.570 millones, el 86% de la apropiación vigente. En cuanto a las obligaciones, éstas sumaron \$5.570 millones, el 86% de la apropiación total del presupuesto de inversión. Así mismo, el total de pagos ascendió a \$4.531.6 millones correspondientes al 85% de su apropiación total.

Para la vigencia 2017, la Superintendencia del Subsidio Familiar tiene una apropiación para los gastos de funcionamiento de veintinueve mil ciento setenta y ocho millones, con compromisos por más de doce mil quinientos millones, como se aprecia en la tabla siguiente

Tabla 108. Ejecución de gastos de Funcionamiento Superintendencia del Susidio Familiar

Recursos vigencia	Apropiación inicial	Apropiación bloqueada	Apropiación vigente	Compromiso	Obligación	% Comp-	% Oblig
Gastos de personal	14.946.700.00	873.000.000	14.752.900.000	7.122.151.333	6.729.351.333	48.3	45.0
Gastos generales	6.886.150.000		6.886.150.000	5.458.361.306	3.801.128.196	79.3	55.2
Transferencias corrientes	7.346.000.000	5.521.800.000	1.082.000.000				
Total	29.178.850.000	6.394.800.000	22.721.050.000	12.581.369.589	10.531.336.479	43.1	36.0

Fuente: SIIF Nación

El presupuesto de Inversión para la vigencia 2016 fue de \$6.484.967.000, para administrar cuatro (4) proyectos que garantizaron el cumplimiento de la misión de la entidad. El total de compromisos de inversión ascendió a \$5.570 millones, el 86% de la apropiación vigente. En cuanto a las obligaciones, éstas sumaron \$5.570 millones, el 86% de la apropiación total del presupuesto de inversión. Así mismo, el total de pagos ascendió a \$4.531.6 millones correspondientes al 85% de su apropiación total.

Para el 2017 los recursos de inversión tienen una apropiación vigente de \$ 6.284.967.000, de los cuales la entidad presenta compromisos por \$ 2.721.119.720 y obligaciones por \$509.892.042, con una ejecución del presupuesto total con corte a 30 de junio de 2017 de 43%, el cual es una cifra alentadora frente a los 5 meses transcurridos de la presente vigencia fiscal.

6.5.5 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS

En la vigencia 2016, la Unidad tuvo un presupuesto total por valor de \$ 12.614.898.873, de los cuales \$ 7.136.898.873 correspondieron a funcionamiento y \$ 5.478.000.000 a inversión.

De los recursos de funcionamiento, con corte a 31 de diciembre de 2016 se tuvo un nivel de compromisos del 91.99%, como se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla 109. Presupuesto de Funcionamiento de la UAEOS a 31 de Diciembre de 2016

Identificación presupuestal	Total presupuesto	% CDP	% Compromisos
Gastos de personal	\$ 5.257.581.813	89.1	89.14
Gastos generales	\$ 847.120.333	10	99.98
Transferencias corrientes	\$ 1.032.196.727	100	100
Total funcionamiento	\$ 7.136.898.873	92	91.99

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

En el caso de los recursos de inversión, con corte a 31 de diciembre de 2016 se tuvo un nivel de pagos del 98.87, como se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla 110. Ejecución Presupuestal de Inversión de la UAEOS a 31 de Diciembre de 2016

Proyecto	Total Presupuesto	%CDP	%RP	% Pagos
Fortalecimiento de la infraestructura necesaria y adecuada para el funcionamiento de la entidad a nivel nacional	\$ 170.000.000	100,00%	100,00%	100,00%
Actualización, diseño e implementación de herramientas de educación solidaria en y para la solidaridad	\$ 400.000.000	97,20%	97,20%	97,20%
Fortalecimiento y fomento del sector solidario en Colombia	\$ 2.129.000.000	98,26%	98,26%	98,26%
Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional	\$ 1.520.000.000	99,26%	99,26%	99,10%
Estudios, investigaciones y consolidación de estadísticas del sector solidario en Colombia	\$ 250.000.000	100,00%	100,00%	100,00%
Aplicación y consolidación de nuevas tecnologías de información y comunicación a nivel nacional	\$ 349.000.000	100,00%	100,00%	100,00%
Divulgación y prensa del sector solidario	\$ 270.000.000	100,00%	100,00%	100,00%
Diseño e implementación de un sistema integral de gestión documental para la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias	\$ 390.000.000	100,00%	100,00%	100,00%
Total Inversión	\$ 5.478.000.000	98,91%	98,91%	98,87%

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Para la vigencia 2017, la Unidad tiene una asignación presupuestal total por valor de \$ 9.487.681.000, de los cuales \$ 5.906.881.000 corresponden a funcionamiento y \$ 3.580.800.000 a inversión.

En los recursos de funcionamiento con corte a 31 de mayo, la Unidad tiene un nivel de compromisos del 41% como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 111. Presupuesto de Funcionamiento de la UAEOS 2017

Identificación presupuestal	Total presupuesto	% CDP	% Compromisos	% Obligaciones	% Pagos
Gastos de personal	\$ 4.694.319.000	40.5	40.3	35.9	35.9
Gastos generales	\$ 982.790.000	57	57	30.5	30.5
Transferencias corrientes	\$ 229.772.000	0	0	0	0
Total funcionamiento	\$ 5.906.881.000	42	41	34	34

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

En los recursos de inversión con corte a 31 de mayo, la Unidad tiene una ejecución acumulada del 98.55% como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 112. Ejecución Acumulada Presupuesto de Inversión de la UAEOS 2017

Proyectos de Inversión	Total Presupuesto	% CDP	% Compromisos	% Obligaciones	% Pagos
Desarrollo socio-empresarial de las organizaciones solidarias en Colombia	\$ 1.600.000.000	0,00%	100,00%	9,03%	9,03%
Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional	\$ 1.580.800.000	0,00%	100,00%	11,38%	11,38%
Diseño de programas de educación solidaria para el fomento de la asociatividad solidaria en Colombia	\$ 100.000.000	32,00%	200,00%	39,22%	39,22%
Divulgación y prensa del sector solidario	\$ 200.000.000	64,00%	44,00%	6,60%	6,60%
Aplicación y consolidación de nuevas tecnologías de información y comunicación a nivel nacional	\$ 100.000.000	0,00%	60,00%	12,00%	12,00%
Total inversión	\$ 3.580.800.000	4,47%	98,55%	10,86%	10,86%

Fuente: Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias



ANEXOS



Anexo 1. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA. DECRETOS

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1345	19/08/2016	Por el Cual Se Reglamenta el Artículo 111 de la Ley 1769 De 2015, Referente al Acceso De Las Madres Sustituidas Al Subsidio Otorgando Por La Subcuenta De Subsistema Del Fondo De Solidaridad Pensional.	Ministerio del Trabajo
1376	24/08/2016	Por El Cual Se Adiciona Al Capítulo 1 Del Título 6 De La Parte 2 Del Libro 2 Del Decreto 1072 De 2015, La Sección 7 Que Reglamenta La Financiación De Practica Laboral, Judicatura Y Relación Docencia De Servicio En la Rea De La Salud Para Adquirir Experiencial Laboral.	Ministerio del Trabajo
1376	24/08/2016	Por el cual se adiciona al Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, la Sección 7 que reglamenta la financiación de práctica laboral, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud para adquirir experiencia laboral	Ministerio del Trabajo
1669	21/10/2016	Por el cual se adicionan unos artículos a la Sección 7 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que reglamenta la seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público	Ministerio del Trabajo
1551	10/10/2016	Por el cual se establece una priorización geográfica en el programa Colombia mayor	Ministerio del Trabajo
1563	10/10/2016	Por la cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector del trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
1668	24/10/2016	Por el cual se modifica la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, referente a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, y el artículo 2,2,6,1,2,26 del mismo decreto	Ministerio del Trabajo
1669	21/10/2016	Por el cual se adicionan unos artículos a la sección 7 del capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, que reglamenta la seguridad social de los estudiantes que hagan parte de programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector publico.	Ministerio del Trabajo
1833	10/11/2016	Por medio del cual se compilan las normas del sistema general de pensiones.	Ministerio del Trabajo
2118	22/12/2016	Por el cual se establece una priorización geográfica en el programa Colombia mayor.	Ministerio del Trabajo
2209	30/12/2016	Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal.	Ministerio del Trabajo
2210	30/12/2016	Por el cual se establece el auxilio de transporte.	Ministerio del Trabajo

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
52	12/01/2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 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
295	22/07/2017	Por el cual se adiciona un capítulo al título 13 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar la contribución de terceros para personas vinculadas al servicio social complementario de beneficios económicos periódicos BEPs y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
309	24/02/2017	Por el cual se modifica la estructura de la administradora colombiana de pensiones Colpensiones.	Ministerio del Trabajo
310	24/02/2017	Por el cual se modifica la planta de personal de la administradora colombiana de pensiones Colpensiones, empresa industrial y comercial del estado.	Ministerio del Trabajo
352	1/03/2017	Por el cual se adiciona un capítulo 4 al título 3 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1833 de 2016 y se reglamenta la dación en pago del artículo 96 de la ley 1753 de 2015.	Ministerio del Trabajo
454	16/03/2017	Por el cual se modifican los artículos 2.2.6.1.3.12. Y 2.2.6.1.3.17. Del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se adicionan al capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del mismo Decreto, las secciones 8 y 9 se creó el Mecanismo de Protección al Cesante, con el fin de articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de empleo, el cual está integrado por el Servicio Público de Empleo,	Ministerio del Trabajo
600	06/04/2017	Por el cual se adiciona al título 9 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015 un capítulo 5°. Para reglamentar la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado de que trata el artículo 46 de la ley 418 de 1997, y su fuente de financiación.	Ministerio del Trabajo
639	19/04/2017	Por el cual se adiciona una sección al capítulo 41 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo, para reglamentar el artículo 3 de la Ley 1780 de 2016. Exención del pago de la matrícula mercantil y su renovación a pequeñas empresas jóvenes	Ministerio del Trabajo Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Anexo 2. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA. RESOLUCIONES.

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
2058	3/06/2016	Por la cual se amplía la delegación que participará en la 105ª Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.	Ministerio del Trabajo
2389	22/06/2016	Por la cual se modifica el artículo 3 de la resolución n° 673 del 1 de marzo de 2016, que realizó una asignación parcial de los recursos de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2016, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia mayor	Ministerio del Trabajo
2616	07/07/2016	Por la cual se adopta la estandarización ocupacional para actividades de exploración y producción de hidrocarburos.	Ministerio del Trabajo
2757	21/07/2016	Por la cual se reglamenta la estructura, composición, periodicidad u agenda de la mesa de seguimiento del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo OIT	Ministerio del Trabajo
3162	11/08/2016	Por la cual se reestructuran los Comités de Dirección, de Coordinación del Sistema de Control Interno, Sectorial de Desarrollo Administrativo, de Gerencia e Institucional de Desarrollo Administrativo, Antitrámites y de Gobierno en Línea y se crea el Comité de Seguridad de la Información en el Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
3351	25/08/2016	Por la cual se reglamenta una materia relacionada con la inspección, vigilancia y control que ejerce el ministerio del trabajo.	Ministerio del Trabajo
3722	19/09/2016	Por la cual se conforma y organiza la inspección de trabajo del municipio de Tocancipá y se modifica las jurisdicciones administrativas de las direcciones territoriales de Cundinamarca y Boyacá.	Ministerio del Trabajo
3723	19/09/2016	Por la cual se conforma y organiza la inspección de trabajo del municipio de acacias y se modifica las jurisdicciones administrativas de las direcciones territoriales del meta.	Ministerio del Trabajo
3979	30/09/2016	Por la cual se modifica el artículo 1º de la resolución 672 de 2016	Ministerio del Trabajo
3980	30/09/2016	Por la cual se modifica el artículo 1º de la resolución 671 de 2016	Ministerio del Trabajo
3981	30/09/2016	Por la cual se efectúa una asignación de recursos para ampliación de cobertura del programa de protección social al adulto mayor, hoy Colombia mayor de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad de solidaridad pensional para la vigencia fiscal.	Ministerio del Trabajo
4247	19/10/2016	Por la cual se adopta el formulario único de intermediarios del sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
4383	27/10/2016	Por la cual se suspende la ejecución de la resolución n° 3981 del 30 de septiembre de 2016	Ministerio del Trabajo
4566	04/11/2016	Por la cual se crea el Programa "Estado Joven" de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público,	Ministerio del Trabajo

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones	
4927	23/11/2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Ministerio del Trabajo
5065	30/11/2016	Por la cual se levanta la suspensión de la resolución 3981 de 2016 ordenada mediante la resolución 4383 de 2016.	Ministerio del Trabajo
5066	30/11/2016	Por la cual se modifican los artículos 1°, 2° y 3° de la resolución 673 de 2016	Ministerio del Trabajo
5068	30/11/2016	Por medio de la cual se ejecuta una sanción disciplinaria, francisco Alberto Henao Torres.	Ministerio del Trabajo
5129	1/12/2016	Por la cual se implementa y desarrolla el sello	Ministerio del Trabajo
5321	15/12/2016	Por la cual se integra el comité nacional de seguridad y salud en el trabajo.	Ministerio del Trabajo
5387	21/12/2016	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de subcuenta de subsistema del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2016, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia mayor.	Ministerio del Trabajo
5666	29/12/2016	Por la cual se establece el reporte de información de aportes al fondo de riesgos laborales.	Ministerio del Trabajo
5670	29/12/2016	Por el cual se establecen lineamientos respecto de la inspección vigilancia y control que se adelanta frente al contenido de los artículos 74 de la ley 1753 de 2015 y 63 de la ley 1429 de 2010 así como de sus decretos reglamentarios	Ministerio del Trabajo
5698	30/12/2016	Por la cual se modifica el artículo 1 de la resolución 300 de 2016.	Ministerio del Trabajo
5699	30/12/2016	Por la cual se adopta la Política de Seguridad de la Información del Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
125	19/01/2017	Por la cual se regula el funcionamiento del consejo superior de subsidio familiar	Ministerio del Trabajo
144	23/01/2017	Por la cual se adopta el formato de identificación de peligros establecido en el artículo 2,2,4,2,5,2 numerales 6,1 y 6,2 del decreto del 2016 y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
293	2/02/2017	Por medio de la cual se definen los términos para la presentación de los informes estadísticos de la gestión de los prestadores del servicio público de empleo	Ministerio del Trabajo
294	2/02/2017	Por la cual se establece el apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase practica para el año 2017 a que se refiere el artículo 30 de la ley 789 de 2002 y el artículo 2.2.6.3.33 del decreto 1072 de 2015 decreto único reglamentario del sector administrativo del trabajo	Ministerio del Trabajo
295	2/02/2017	Por la cual se define el contenido mínimo de la hoja de vida de los oferentes de mano de obra registrados en el servicio público de empleo	Ministerio del Trabajo
421	10/02/2017	Por la cual se modifica el artículo 12 del capítulo 3 de la resolución 3162 de 2016 y se crean los subcomités regionales de desarrollo administrativo del sector trabajo	Ministerio del Trabajo
630	23/02/2017	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistema del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2017, en desarrollo del programa de	Ministerio del Trabajo

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		protección social al adulto mayor hoy Colombia mayor, ex madres comunitarias	
631	23/02/2017	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistema del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2017, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia mayor. ex-madres sustitutas.	Ministerio del Trabajo
632	23/02/2017	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistema del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2017, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia mayor asignación Colombia mayor.	Ministerio del Trabajo
633	23/02/2017	Por la cual se realiza una asignación parcial de recursos de la subcuenta de subsistema del fondo de solidaridad pensional para la vigencia fiscal 2017, en desarrollo del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia mayor y BEPs.	Ministerio del Trabajo
789	7/03/2017	Por la cual se instituye la orden al mérito María Cano, la Flor del Trabajo en cumplimiento de la Ley 1257 de 2008 y se reglamenta otros asuntos	Ministerio del Trabajo
970	17/03/2017	Por la cual se desarrollan criterios para la aplicación de los factores valoración salarial de que trata el artículo 4° de la ley 1496 de 2011	Ministerio del Trabajo
1111	27/03/2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.	Ministerio del Trabajo
1178	28/03/2017	Por la cual se establecen los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en alturas	Ministerio del Trabajo
1251	10/04/2017	Por la cual se designa a los representantes o las representantes de los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y las empleadoras y de las Cajas de Compensación Familiar que integran el Consejo Superior del Sistema de Subsidio Familiar para el año 2017, de conformidad con lo estipulado en la Ley 21 de 1982, artículos 81 y 82, y la Resolución 125 de 2017. Deroga la resolución 2567 de 2015.	Ministerio del Trabajo
1355	4/04/2017	Por la cual se modifica el artículo 12 del capítulo 3 de la resolución 3162 de 2016 y se crean los subcomités regionales de desarrollo administrativo del sector trabajo	Ministerio del Trabajo
1357	4/04/2017	Por medio de la cual se suspenden los términos de las actuaciones administrativas que se adelantan en la dirección territorial putumayo por razones de fuerza mayor	Ministerio del Trabajo
1399	06/04/ 2017	Por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante	Ministerio del Trabajo
1400	06/04/2017	Crea el programa intensivo de Mano de Obra "Construyendo Paz" en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante e instituye lineamientos para su ejecución.	Ministerio del Trabajo

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1525	17/04/2017	Define los criterios y lineamientos para la implementación de la certificación de ocupaciones por competencias laborales como componente del Mecanismo de Protección al Cesante.	Ministerio del Trabajo
1530	17/04/2017	Por la cual se modifica la Resolución 4566 de 2016 que creó el programa “Estado Joven” de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se trasladan y adicionan recursos para su financiación y se dictan otras disposiciones	Ministerio del Trabajo
1532	17/04/2017	Por la cual se ordena el giro de recursos del fondo de riesgos laborales a la administradora colombiana de pensiones-Colpensiones, para el pago de las primas de los micro seguros por el programa BEPs, durante la vigencia 2017.	Ministerio del Trabajo
1616	21/04/2017	Por la cual se crea el Programa Arte y Cultura para la Paz en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, para promover el empleo y el emprendimiento.	Ministerio del Trabajo
1617	21/04/2017	Por la cual se crea el Programa Empleos Verdes para la Paz en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, para promover el empleo y el emprendimiento rural	Ministerio del Trabajo
1618	24/04/2017	Por la cual se crea el Programa “Formando Paz”, en el marco del mecanismo de protección al cesante, para promover la generación de capacidades y la formación para el trabajo de organizaciones de economía social y solidaria	Ministerio del Trabajo
1810	3/05/2017	Por la cual se dan lineamientos para la apropiación parcial y traslados de los saldos de los recursos de la vigencia 2015 del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante-Fosfec para financiar programas y proyectos que promuevan el desarrollo económico y social en las zonas rurales y de posconflicto y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo
1909	5/05/2017	Por la cual se adiciona el numeral 11 al artículo 7 de la resolución 1810 del 3 de mayo del 2017, mediante la cual se dan los lineamientos para la apropiación parcial y traslados de los saldos de los recursos de la vigencia 2015 del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante-Fosfec para financiar programas y proyectos que promueven el desarrollo económico y social en las zonas rurales y de posconflicto.	Ministerio del Trabajo
2072	2/06/2017	Por la cual se amplía la delegación para participar en la 106ª Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT.	Ministerio del Trabajo
2073	2/06/2017	Por la cual se reglamenta el plazo de publicación de los proyectos de regulación de carácter general y abstracto que profiera el ministerio del trabajo	Ministerio del Trabajo
828	19/05/2016	Por la cual se suspenden términos en el Sena de actuaciones procesales despachos cobro coactivo del día 18 de mayo de 2016 por paro sindical	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
853	23/05/2016	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
1042	08/06/2016	Por la cual se aprueban programas de formación profesional integral	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1044	08/06/2016	Por la cual se aprueban programas de formación profesional integral	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1215	24/06/2016	Por la cual se redefinen los nombres y códigos de identificación de los centros de formación profesional del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1440	27/07/2016	Por la cual se ordena la cancelación de matrícula masiva por deserción, de los aprendices de formaciones pertenecientes a programas titulados y complementarios de los años 2009 y 2010	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1606	17/08/2016	Por la cual se reconoce y ordena el pago de retroactivo por concepto de viáticos según la escala aprobada para la vigencia fiscal 2016 en el SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1936	23/09/2016	Por la cual se declara la gestión ambiental y la seguridad y salud en el trabajo como prioridad institucional y se adopta la política del subsistema de gestión y seguridad en el trabajo empresa saludable del SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
2001	28/09/2016	Por medio de la cual se modifica la resolución 0059 de 2016 por la cual se establecen lineamientos para el programa de bienestar social e incentivos para los empleados	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
2644	02/12/2016	Por la cual se modifica la resolución 001182 de 2006	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
117	01/02/2017	Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y en el periodo de prueba del servicio nacional de aprendizaje – Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
289	02/03/2017	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
311	07/03/2017	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 237 de 2017 que fija las tarifas de los rubros financiados para el programa de formación continua	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
352	13/03/2017	Por la cual se actualiza el plan anual de adquisiciones de la dirección general del servicio nacional de aprendizaje para la vigencia 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
367	14/03/2017	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
462	28/03/2017	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
476	29/03/2017	Por la cual se efectúa una modificación al presupuesto de la dirección general y regionales en la vigencia fiscal de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
488	03/04/2017	Por la cual se suspenden términos en la dirección regional de putumayo del servicio nacional de aprendizaje – Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
577	19/04/2017	Por la cual se suspenden términos en la dirección regional de caldas del servicio nacional de aprendizaje – Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
656	24/04/2017	Por la cual se reanudan las actividades y términos procesales en la dirección regional de caldas del servicio nacional de aprendizaje – Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
658	24/04/2017	Por la cual se reanudan las actividades y términos procesales en la dirección regional de putumayo del servicio nacional de aprendizaje – Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
732	05/05/2017	Por la cual se modifica la resolución 2208 de 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
807	18/05/2017	Por la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas del centro pecuario y agroempresarial regional caldas del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
808	18/05/2017	Por la cual se suspenden el calendario académico del centro pecuario y Agroempresarial regional caldas del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
815	19/05/2017	por la cual se suspenden el calendario académico del centro náutico pesquero regional valle del cauca del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
816	19/05/2017	Por la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas del centro náutico pesquero regional valle del cauca del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
389	01/07/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar Comfachocó el proyecto de venta de terreno barrio el Piñal – Quibdó.	Superintendencia del Subsidio Familiar
390	01/07/2016	Por la cual se crea el grupo interno de policía judicial de la superintendencia del subsidio familiar, se designa su coordinador y se determinan los servidores públicos que la integran.	Superintendencia del Subsidio Familiar
394	05/07/2016	Por la cual se definen los recursos remanentes del fondo de subsidio familiar de vivienda (FOVIS) componente urbano, correspondientes a la vigencia 2015, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990.	Superintendencia del Subsidio Familiar
397	05/07/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de la Guajira – Comfaguajira, la “venta del inmueble bodegas centro de acopio en el distrito de Riohacha.	Superintendencia del Subsidio Familiar
398	06/07/2016	Por medio de la cual se ordena la apertura del concurso de méritos no. Cm 002 de 2016 –desarrollar e implementar las funcionalidades de acuerdo con los requerimientos del nuevo modelo integrado de gestión en el portal corporativo de la superintendencia del subsidio familiar.	Superintendencia del Subsidio Familiar
403	06/07/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar Comfaguajira la venta del terreno – sector ranchera en el municipio de Riohacha.	Superintendencia del Subsidio Familiar
404	06/07/2016	Por la cual se reglamenta el trámite interno de las peticiones y la atención de quejas, reclamos y sugerencias y se deroga la resolución 0510 del 24 de julio de 1984.	Superintendencia del Subsidio Familiar
407	07/07/2016	Por la cual se modifica y amplía el plan único de cuentas para el sistema de subsidio familiar en Colombia y su dinámica, aprobado por la resolución 0537 de 2009.	Superintendencia del Subsidio Familiar
413	12/07/2016	Por medio de la cual se ordena la apertura del concurso de méritos no. Cm-003 de 2016 –contratar la realización del estudio de vulnerabilidad sísmica y proyecto de diseños del reforzamiento estructural (elementos estructurales y no estructurales) de las áreas existentes del edificio actual de acuerdo con el reglamento colombiano de construcción sismo	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		resistente nrs-10, de propiedad de la SSF ubicado en la calle 45 a no. 9-46 en la ciudad de Bogotá.	
421	13/07/2016	Por la cual se decide el recurso de reposición contra la resolución no. 0480 del 18 de agosto de 2015	Superintendencia del Subsidio Familiar
425	14/07/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar del cesar Comfacerar, el proyecto "construcción de auditorio centro recreacional la pedregosa	Superintendencia del Subsidio Familiar
429	15/07/2016	Por la cual se aclara la resolución no. 0385 del 30 de junio de 2016, por el cual se ordena la medida cautelar de vigilancia especial o salvamento a la caja de compensación familiar Comfenalco Santander, y se designa un agente especial de seguimiento.	Superintendencia del Subsidio Familiar
430	15/07/2016	Por medio de la cual se adopta una decisión de la medida especial de intervención de la caja de compensación familiar de Barrancabermeja Cafaba.	Superintendencia del Subsidio Familiar
431	15/07/2016	Por medio de la cual se adopta una decisión de la medida especial de intervención de la caja de compensación familiar de Sucre Comfasucre	Superintendencia del Subsidio Familiar
432	18/07/2016	Por la cual se resuelve el recurso de reposición y se concede el de apelación interpuestos por el doctor Rafael Mariño Mejía en contra de la resolución 043 de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
433	18/07/2016	Por la cual se decide sobre la investigación administrativa adelantada en contra de los doctores: Néstor Ricardo Rodríguez Ardila, identificado con la cédula de ciudadanía no. 19.189.652 de Bogotá, y la contadora Sonia Marcela Fernández Carreño, identificada con la cédula de ciudadanía no. 52.307.735 de Bogotá D.C., de la empresa Ernest & Young Audit S.A.S., director administrativo y revisor fiscal de la caja de compensación familiar "compensar".	Superintendencia del Subsidio Familiar
434	19/07/2016	Por la cual se aclara y corrige la resolución no. 0357 de 2016, por medio de la cual se modifica parcialmente la resolución 0591 del 18 de julio de 2014, en virtud de la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de Risaralda - Comfamiliar Risaralda, el proyecto "negociación de bienes inmuebles barrio gamma, jardín guayacanes, en la ciudad de Pereira.	Superintendencia del Subsidio Familiar
437	21/07/2016	Por la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto en contra de la resolución no. 0829 del 14 de diciembre de 2015 correspondiente a la caja de compensación familiar del valle del cauca - Comfenalco Valle De la gente.	Superintendencia del Subsidio Familiar
444	25/07/2016	Por la cual se decide la investigación administrativa adelantada en contra de los doctores William Rodolfo Martínez Santamaría, Alfonso Darío Benítez Ramos, Carlos Arturo Martínez Gutiérrez, Y Martha Paredes Hernández, quienes respectivamente, ejercían los cargos de director administrativo; revisor fiscal, jefe de la oficina de auditoría interna y jefe de la división financiera y administrativa de la caja de compensación familiar de sucre Comfasucre, para la época de los hechos.	Superintendencia del Subsidio Familiar

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
452	27/07/2016	Por medio de la cual se ordena la apertura de la subasta inversa presencial n°. Si - 003 de 2016 - adquisición y puesta en funcionamiento de tres (3) video beam y dos (2) sistemas de videoconferencias para la superintendencia del subsidio familiar.	Superintendencia del Subsidio Familiar
461	28/07/2016	Por medio de la cual se adjudica la selección abreviada de menor cuantía N°, Samc - 003 de 2016 "contratar el mantenimiento preventivo, correctivo y la renovación del servicio de soporte para repuestos de la infraestructura de hardware hp propiedad de la superintendencia del subsidio familiar.	Superintendencia del Subsidio Familiar
467	01/08/2016	Por medio de la cual se ordena la apertura de la selección abreviada de menor cuantía n.º. Samc - 004 de 2016- para "prestar los servicios para la formación, capacitación y sensibilización al sistema integrado de gestión HSEQ (NTC ISO 9001- NTCGP 1000 - NTC ISO 14001 - OHSAS 18001) en la formación de auditores internos HSEQ (NTC ISO 9001- NTCGP 1000 - NTC ISO 14001 - OHSAS 18001) de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
468	01/08/2016	Por medio de la cual se adjudica el concurso de méritos n.º. Cm - 002 de 2016 - " desarrollar e implementar las funcionalidades de acuerdo con los requerimientos del nuevo modelo integrado de gestión, en el portal corporativo de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
472	04/08/2016	Por la cual se decide sobre la investigación administrativa adelantada en contra de la doctora: Nora Elena Salazar molina, identificada con la cédula de ciudadanía no. 32'348,403 de Itagüí, en su calidad de directora administrativa encargada de la caja de compensación familiar Camacol "Comfamiliar Camacol	Superintendencia del Subsidio Familiar
474	05/08/2016	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 0845 del 17 de diciembre de 2015, en virtud de la cual se aprueba a la caja de compensación familiar campesina Comcaja, el proyecto "venta de inmueble Arauca.	Superintendencia del Subsidio Familiar
475	05/08/2016	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 2015, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990.	Superintendencia del Subsidio Familiar
476	05/08/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de Boyacá - Comfaboy, la "venta de bienes inmuebles (lotes) en la ciudad de Yopal.	Superintendencia del Subsidio Familiar
487	10/08/2016	Por la cual se deroga la resolución 0590 de septiembre 12 de 2011 y se actualiza la reglamentación del grupo de control disciplinario interno de la entidad	Superintendencia del Subsidio Familiar
488	10/08/2016	Por la cual se reglamenta y adopta la conformación, organización y funcionamiento de la brigada de emergencias	Superintendencia del Subsidio Familiar
489	10/08/2016	Por medio de la cual se adopta una decisión dentro de la medida especial de intervención de la caja de compensación familiar de sucre Comfasucre.	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
490	10/08/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de Nariño - Comfamiliar Nariño, el proyecto compra y adecuación de lote para el centro recreacional y vacacional del sur del departamento de Nariño	Superintendencia del Subsidio Familiar
498	17/08/2016	Por medio de la cual se adjudica el concurso de méritos cm 003 de 2016 -contratar la realización del estudio de vulnerabilidad sísmica y proyectos de diseños del reforzamiento estructural (de los elementos estructurales y no estructurales) de las áreas existentes del edificio actual de acuerdo con el reglamento colombiano de construcción sismo resistente nsr -10, de propiedad de la SSF ubicado en la calle 45a # 9-46 en la ciudad de Bogotá	Superintendencia del Subsidio Familiar
501	17/08/2016	Por la cual se acepta una recusación y se designa superintendente delegado para la responsabilidad administrativa y las medidas especiales ad-hoc.	Superintendencia del Subsidio Familiar
502	19/08/2016	Por medio de la cual se adjudica la subasta inversa presencial no. Si - 003 de 2016, adquisición y puesta en funcionamiento de tres video bean y dos sistemas de videoconferencia para la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
512	24/08/2016	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 889 de 2015, en virtud de la cual se aprueba a la caja de compensación familiar Cafamaz, el proyecto ampliación sede administrativa y programa de educación para el trabajo y desarrollo humano.	Superintendencia del Subsidio Familiar
513	24/08/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar del Huila - Comfamiliar Huila, la prorroga al proyecto -centro de apoyo empresarial los lagos fase i, aprobado mediante resolución 205 de 2014, y adicionado mediante resolución 860 de 2015 y 227 de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
526	25/08/2016	Por la cual se adopta una decisión dentro de la medida especial de intervención administrativa de la caja de compensación familiar - Comcaja	Superintendencia del Subsidio Familiar
534	31/08/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfamiliar Camacol, el arrendamiento del bien inmueble denominado parque recreativo el zungo, y a la caja de compensación familiar Comfama el proyecto denominado - proyecto nuevo de arrendamiento y de adecuación de espacios del parque recreativo el zungo	Superintendencia del Subsidio Familiar
536	31/08/2016	Por medio de la cual se ordena la apertura de la selección abreviada de menor cuantía no. Samc -005 de 2016 - para contratar las actividades lúdico recreativas en temas ambientales para la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
538	31/08/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - compensar, el proyecto adquisición inmueble Caprecom	Superintendencia del Subsidio Familiar
540	31/08/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar del Huila - Comfamiliar Huila - la prórroga del proyecto -centro de apoyo empresarial los lagos fase ii, aprobado mediante resolución 0616 de 2014, y adicionado mediante resolución 861 de 2015 y 0278 de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
545	02/09/2016	Por medio de la cual se adjudica la selección abreviada de menor cuantía no. Samc -004 de 2016 - prestar los servicios para la formación, capacitación y sensibilización al sistema integrado de gestión HSEQ (NTC ISO 9001-ntcgp 1000 – NTC ISO 14 001 - OHSAS 18001) en la formación de auditores internos HSEQ (NTC ISO 9001 - NTCGP 1000 – NTC ISO 14001 - OHSAS 18001) de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
548	05/09/2016	Por la cual se aprueba la elección del director administrativo, efectuada por el consejo directivo de la caja de compensación familiar - Comfamiliar Huila, acta no. 849 del 16 de agosto de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
549	05/09/2016	Por la cual se aprueba la elección de director administrativo aprobada por el consejo directivo de la caja de compensación familiar - Comfenalco Antioquia -acta 917 de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
551	05/09/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfacaldas el proyecto adquisición de inmueble en el proyecto capitalia centro empresarial	Superintendencia del Subsidio Familiar
553	05/09/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfacesar el proyecto suscripción de leasing hipotecario para la compra de la sede de Intecom -Valledupar	Superintendencia del Subsidio Familiar
564	06/09/2016	Por la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la resolución 0385 de 2016, por medio de la cual se ordena la medida cautelar de vigilancia especial o salvamento a la caja de compensación familiar - Comfenalco Santander y se designa un agente especial de seguimiento	Superintendencia del Subsidio Familiar
570	12/09/2016	Por la cual se resuelve el recurso de reposición y se concede el de apelación interpuestos contra la resolución 0244 de 2016, por parte de la doctora Flor Nancy López ex revisora fiscal de la caja de compensación familiar - Comfaca	Superintendencia del Subsidio Familiar
571	12/09/2016	Por la cual se decide la investigación administrativa no. 23 de 2015, adelantada a los miembros del consejo directivo y otros funcionarios de la caja de compensación familiar - Comfasucre para la época de los hechos investigados.	Superintendencia del Subsidio Familiar
573	12/09/2016	Por medio de la cual se prorroga una medida de vigilancia especial de la caja de compensación familiar - Comfacor señalada en el literal d del numeral 23 del artículo 7 del decreto ley 2150 de 1992 y el numeral 16 del artículo 5 del decreto 2595 de 2012.	Superintendencia del Subsidio Familiar
574	13/09/2016	Por la cual se aclara el artículo sexto de la resolución 309 de 2016, por medio de la cual se decidieron los recursos de reposición interpuestos contra la resolución 0140 de 2016 -por la cual se decide sobre la investigación administrativa adelantada en contra de los doctores Felipe Mendoza Arias, Ex Director Administrativo, Eduardo Rafael Hernández Salas ex revisor fiscal, Álvaro Francisco Vélez Bustillo, Pedro De Jesús Gonzáles Soto, Santiago Antonio Puerta Bula, Jairo Humberto Espitia Parra, José Miguel Manzur Villalba, Luis Alberto Mendoza Perriñan, Manuel Salina Casiani, Marlene Ospino Navarro, Jesús Fernando Vecino Quiñones, José Lucio Crizon Barrios, miembros del consejo directivo de la caja	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		de compensación familiar - Comfamiliar Cartagena y a la señora Rubby Matilde Torrejano García, exfuncionaria de la caja	
577	15/09/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Cajacopi Atlántico, la prórroga al proyecto - construcción de la nueva sede de servicios Cajacopi Atlántico, aprobado mediante resolución 0087 del 18 de febrero de 2015	Superintendencia del Subsidio Familiar
578	15/09/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Cafaba la modificación al proyecto inicial de mejoramiento del acceso vehicular, peatonal - principal y de los escenarios recreativos, lúdicos y deportivos de la sede recreacional José Joaquín Bohórquez de la caja de compensación familiar - Cafaba, en pro del incremento del ingreso de los afiliados a la misma, especialmente las categorías a y b. Fase 1	Superintendencia del Subsidio Familiar
580	16/09/2016	Por la cual se transfieren recursos del presupuesto de gastos de inversión de la superintendencia del subsidio familiar al presupuesto de gastos de inversión del ministerio del trabajo para la vigencia fiscal 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
588	21/09/2016	Por medio de la cual se ordena la apertura de la selección abreviada - subasta inversa no. Si 005 de 2016 - prestar los servicios de creatividad, producción, y emisión de cuñas radiales publicitarias de los canales de atención al ciudadano con los que cuenta la superintendencia del subsidio familiar, los derechos y deberes de los afiliados al sistema de subsidio familiar, como también de las gestiones que adelanta la entidad en materia de inspección, vigilancia y control	Superintendencia del Subsidio Familiar
589	26/09/2016	Por medio de la cual se ordena la apertura del concurso de méritos no. Cm 004 de 2016 - contratar la adquisición, instalación, configuración y puesta en funcionamiento de una solución para el control de acceso e ingreso de visitantes para la superintendencia del subsidio familiar en sus dos sedes, calle 45 y calle 26, en cualquier lugar donde la superintendencia realice un evento o actividad laboral y a los centros de cableado de la sede calle 45	Superintendencia del Subsidio Familiar
596	28/09/2016	Por medio de la cual se adjudica la selección abreviada de menor cuantía no. Samc 005 de 2016 - contratar la realización de las actividades lúdico recreativas en temas ambientales para la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
602	29/09/2016	Por la cual se dictan disposiciones de ética pública, relativa a los principios, valores, acuerdo, compromisos y protocolos éticos de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
603	29/09/2016	Por la cual se decide la investigación administrativa no. 024 de 2015 adelantada en contra de Erika Janeth Ahumada Rodríguez y Juan Javier Villalba Velázquez director administrativo e y revisor fiscal de la caja de compensación familiar - Comfasucre	Superintendencia del Subsidio Familiar
636	19/10/2016	Por medio de la cual se adjudica el concurso de méritos abierto no. Cm -004 de 2016 - contratar la adquisición, instalación, configuración y puesta en funcionamiento de una solución para el control de acceso para los colaboradores, acceso e ingreso de visitantes para la superintendencia del subsidio	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		familiar en sus dos sedes calle 45 y calle 26, en cualquier lugar donde la superintendencia realice un evento o actividad laboral y a los centros de cableado de la sede 45	
643	20/10/2016	Por medio de la cual se adjudica la subasta inversa presencial no. Si -005 de 2016 - prestar los servicios de creatividad, producción y emisión de las cuñas radiales publicitarias y de los canales de atención al ciudadano con los que cuenta la superintendencia del subsidio familiar, los derechos y deberes de los afiliados al sistema de subsidio familiar, como también de las gestiones que adelanta la entidad en materia de inspección, vigilancia y control	Superintendencia del Subsidio Familiar
644	20/10/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfandi la venta de un inmueble en el municipio de rol dañillo - valle del cauca	Superintendencia del Subsidio Familiar
646	20/10/2016	Por la cual se decide la investigación administrativa no. 20 de 2015, adelantada a los doctores Jairo Certain Duncan Y Alfonso Arguelles, director administrativo y revisor fiscal de la caja de compensación familiar - Comfamiliar Atlántico	Superintendencia del Subsidio Familiar
649	20/10/2016	Por la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la resolución 0283 de 2016, correspondiente a la caja de compensación familiar - Comfamiliar Huila	Superintendencia del Subsidio Familiar
654	21/10/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfenalco Santander los proyectos de compra denominados -adquisición de inmueble para el desarrollo de un centro vacacional en el municipio de Barbosa Santander	Superintendencia del Subsidio Familiar
655	24/10/2016	Por la cual se interviene como medida cautelar el proceso de afiliación de los empleadores de las cajas de compensación familiar que funcionan en el departamento de Santander	Superintendencia del Subsidio Familiar
656	24/10/2016	Por la cual se decide el recurso de apelación interpuesto por el doctor Rafael Mariño Mejía en contra de la resolución 0043 de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
662	26/10/2016	Por la cual se interviene como medida cautelar el proceso de afiliación de los empleadores de las cajas de compensación familiar que funcionan en el departamento de Norte de Santander	Superintendencia del Subsidio Familiar
663	26/10/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de Nariño, modificación al proyecto denominado cto habitacional torres de la alborada - primera etapa, autorizado mediante resolución 0326 de 2014	Superintendencia del Subsidio Familiar
676	02/11/2016	Por medio de la cual se ordena la apertura de la selección abreviada -subasta inversa presencial no. Si 006 de 2016, para adquirir, implementar y configurar una solución de red inalámbrica (WLAN) para la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
678	03/11/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Cafam el proyecto - desarrollo parque acuático – melgar – fase i, estudios preoperativos para obtener licencia de construcción	Superintendencia del Subsidio Familiar
680	03/11/2016	Por la cual se imprueba la decisión del consejo directivo de la caja de compensación familiar - Comfacor, de expulsar a la gobernación de córdoba como entidad afiliada	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
693	03/11/2016	Por la cual se adopta una decisión dentro de la medida especial de intervención de la caja de compensación - Comcaja	Superintendencia del Subsidio Familiar
694	08/11/2016	Por la cual se decide sobre la investigación administrativa adelantada en contra de los doctores Luis Alfonso Hoyos Cartagena, director administrativo para la época de los hechos y Lucila del rosario mercado babilonia revisora fiscal para la época de los hechos, de la caja de compensación familiar - Comfacor	Superintendencia del Subsidio Familiar
695	08/11/2016	Por la cual se adopta una decisión dentro de la medida cautelar de intervención administrativa parcial de la caja de compensación familiar Comcaja	Superintendencia del Subsidio Familiar
696	08/11/2016	Por la cual se resuelve el recurso de reposición y se concede el de apelación interpuestos por el doctor Fernando Álvarez rojas, en calidad de apoderado de la Doctora Marcela Sanín Márquez, contra la resolución 0310 de 2016, que decidió la investigación administrativa no. 008 de 2015	Superintendencia del Subsidio Familiar
697	08/11/2016	Por la cual se resuelve el recurso de reposición y se concede el de apelación, interpuestos por la doctora Claudia Cecilia Uribe Rangel, en calidad de quejosa, contra el archivo de las averiguaciones preliminares adelantadas contra la caja de compensación familiar - Comfaorient	Superintendencia del Subsidio Familiar
698	08/11/2016	Por la cual se aprueba la elección del director administrativo suplente efectuada por el consejo directivo de la caja de compensación familiar - Cafam - acta no. 1238 del 30 de agosto de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
705	11/11/2016	Por la cual se deciden los recursos de reposición y se concede el recurso de apelación interpuesto en contra de la resolución 0350 de 2016, la cual decidió la investigación administrativa adelantada en contra del director administrativo y revisor fiscal de la caja de compensación familiar - Camacol para la época de los hechos	Superintendencia del Subsidio Familiar
706	11/11/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfacaldas el proyecto denominado venta de inmueble de propiedad de Comfacaldas ubicado entre calles 19 y 19a y entre carreras 14 y 15 de Manizales	Superintendencia del Subsidio Familiar
723	18/11/2016	Por la cual se decide el recurso de apelación contra el auto 007 de 2016 proferido por la coordinadora de grupo control disciplinario interno	Superintendencia del Subsidio Familiar
727	22/11/2016	Por medio de la cual se adjudica la subasta inversa presencial no. Si - 006 de 2016- "adquirir, implementar y configurar una solución de red inalámbrica (WLAN) para la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
738	23/11/2016	Por la cual se acepta un impedimento y se designa coordinador del grupo de control disciplinario interno ad-hoc	Superintendencia del Subsidio Familiar
740	23/11/2016	Por la cual se deroga la resolución no. 0895 del 2015 y se adopta la nueva política de seguridad y salud en el trabajo	Superintendencia del Subsidio Familiar
741	23/11/2016	Por la cual se deroga la resolución no. 0896 de 2015 y se adopta el nuevo reglamento de higiene y seguridad industrial de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
742	23/11/2016	Por la cual se aprueba a la caja de Compensación familiar de la Guajira - Comfaguajira, la "construcción "unidad Integral de servicios en el distrito de Riohacha"	Superintendencia del Subsidio Familiar
747	24/11/2016	Por la cual se adiciona la resolución 571 del 12 de septiembre del 2016, mediante la cual se decidió la investigación administrativa no. 23 del 2015, adelantada a los miembros del consejo directivo y otros funcionarios de la caja de compensación familiar Comfasucre para la época de los hechos investigados	Superintendencia del Subsidio Familiar
748	24/11/2016	Por la cual se decide la investigación administrativa no. 012 de 2016, adelantada contra la doctora Claudia Cecilia Uribe Rangel, directora administrativa; Jairo Alfonso Jáuregui López, Revisor Fiscal Y Rudolph Javier Torres sierra, responsable mercadeo estratégico, de la caja de compensación familiar de norte de Santander- Comfanorte	Superintendencia del Subsidio Familiar
752	28/11/2016	Por medio de la cual se ordena la apertura de la subasta inversa presencial no. Si-007 de 2016 - para contratar los servicios de certificación digital abierta para el aseguramiento jurídico y técnico de las comunicaciones electrónicas emanadas por la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
762	30/11/2016	Por la cual se modifica y amplía el plan único de cuentas para el sistema de subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
768	05/12/2016	Por medio de la cual se proroga la medida cautelar de intervención del proceso de afiliación de los empleadores de las cajas de compensación familiar que funcionan en el departamento de Bolívar	Superintendencia del Subsidio Familiar
772	05/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfacauca el proyecto compra de inmueble en el municipio de puerto Tejada (Bodega Inelca)	Superintendencia del Subsidio Familiar
777	06/12/2016	Por la cual se modifica la resolución 0564 de 2015, modificada por resolución 0887 de 2015, que aprueba a la caja de compensación familiar de Antioquia - Comfenalco Antioquia, el proyecto "Destinación y transferencia de recursos propios para el pago de acreencias de los programas de aseguramiento en salud"	Superintendencia del Subsidio Familiar
781	07/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfacesar el proyecto suscripción de leasing para el desarrollo de infraestructura de la unidad integral de servicios en el municipio de la Jagua de Ibirico	Superintendencia del Subsidio Familiar
782	07/12/2016	Por la cual se decide la investigación administrativa no. 016 de 2016, adelantada en contra del director administrativo y revisor fiscal de la caja de compensación familiar - Comfenalco Valle Delagente	Superintendencia del Subsidio Familiar
783	09/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfenalco Tolima el proyecto compra de lote para la nueva sede recreativa	Superintendencia del Subsidio Familiar
784	12/12/2016	Por la cual se declara desierta la invitación de mínima cuantía no. Mc -015 de 2016 cuyo objeto consiste en: instalación y prestación del servicio de rastreo y monitoreo vehicular integral, mediante el sistema de GPS, para los vehículos de propiedad de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
793	14/12/2016	Por la cual se resuelve un recurso de reposición interpuesto contra la resolución 0475 de 2016, que definió los recursos remanentes del fondo de subsidio familiar de vivienda (Fovis) componente rural, correspondientes a la vigencia de 2015, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990 y se decide sobre una solicitud	Superintendencia del Subsidio Familiar
794	14/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Cafam, el proyecto construcción en villa de Leyva - fase I estudios pre operativos para obtener la licencia de construcción	Superintendencia del Subsidio Familiar
795	15/12/2016	Por medio de la cual se adjudica la subasta inversa presencial no. Si 007 de 2016, contratar los servicios de certificación digital abierta para el aseguramiento jurídico y técnico de las comunicaciones electrónicas emanadas por la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
816	22/12/2016	Por la cual se adopta el instrumento de la gestión de la información pública, índice de información clasificada y reservada de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
818	22/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfamiliar Cartagena el proyecto remodelación y ampliación de la institución educativa Comfamiliar	Superintendencia del Subsidio Familiar
823	23/12/2016	Por medio de la cual se adopta una decisión dentro de la medida especial de intervención administrativa de la caja de compensación familiar - Comcaja	Superintendencia del Subsidio Familiar
828	26/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfama, proyecto venta de local Villanueva a Supertiendas Olímpica s.a.	Superintendencia del Subsidio Familiar
829	26/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - compensar, la modificación y ampliación de reintegro de recursos del proyecto de vivienda de interés social; monte arroyo Zipaquirá, aprobado mediante resolución 0204 de 2014	Superintendencia del Subsidio Familiar
830	26/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfandi, el proyecto educación terciaria - corporación institución universitaria Comfandi	Superintendencia del Subsidio Familiar
832	29/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfenalco valle Delagente el proyecto constitución de la institución universitaria Comfenalco valle Delagente	Superintendencia del Subsidio Familiar
833	29/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Cafam el proyecto adecuación nueva sede educación para el trabajo - calle 56 - fase I	Superintendencia del Subsidio Familiar
834	29/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfacor, proyecto ampliación y mejoramiento de infraestructura existente institución educativa de la caja de compensación familiar Comfacor	Superintendencia del Subsidio Familiar
835	29/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfenalco valle Delagente el proyecto ampliación de infraestructura del centro deportivo y recreativo la ribera en la ciudad de Tuluá	Superintendencia del Subsidio Familiar
836	29/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Cajasai el proyecto compra de lote	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
837	29/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar Confa el proyecto compra de lote de terreno ubicado en inmediaciones del centro vacacional la rochela	Superintendencia del Subsidio Familiar
838	29/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfenalco Antioquia el proyecto mejoramiento parque Guayabal	Superintendencia del Subsidio Familiar
839	29/12/2016	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar - Comfamiliar putumayo el proyecto primera etapa centro recreacional Comfamiliar	Superintendencia del Subsidio Familiar
16	20/01/2017	Por la cual se resuelve una solicitud de aprobación a las decisiones adoptadas por la Age de la CCF Comfaorient	Superintendencia del Subsidio Familiar
20	25/01/2017	Por la cual se adopta la escala de honorarios para los contratos de Prestación de servicios profesionales y de apoyo a la Gestión de la SSF	Superintendencia del Subsidio Familiar
29	27/01/2017	Por la cual se ordena el levantamiento de la medida cautelar de vigilancia especial o salvamento a la CCF Comfacesar	Superintendencia del Subsidio Familiar
30	27/01/2017	Por la cual se ordena el levantamiento de la medida cautelar de vigilancia especial o salvamento a la CCF Comfenalco valle Delagente	Superintendencia del Subsidio Familiar
32	30/01/2017	Por la cual se prorroga la medida cautelar de vigilancia especial o salvamento a la CCF Comfaca, señalada en el literal d del numeral 23 del artículo 7 del decreto ley 2150 de 1992, y el numeral 16 del artículo 5° del decreto 2595 de 2012	Superintendencia del Subsidio Familiar
35	31/01/2017	Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de Evaluación del desempeño laboral de los servidores Públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la CCF	Superintendencia del Subsidio Familiar
36	31/01/2017	Por la cual se adopta la política de prevención del daño antijurídico de la de la SSF	Superintendencia del Subsidio Familiar
37	31/01/2017	Por medio de la cual se asigna una prima técnica por evaluación de desempeño	Superintendencia del Subsidio Familiar
38	31/01/2017	Por medio de la cual se adopta la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos en la SSF	Superintendencia del Subsidio Familiar
39	31/01/2017	Por la cual se establece el cuociente departamental, se fija la cuota monetaria por departamento y se determinan las CCF cuyos excedentes se aplicaran para aumentar los subsidios en los programas de inversión social y se certifican el cuociente nacional y particular de recaudos correspondiente a las CCF, para determinar la transferencia al Fovis, Fosyga, Fosfec, y Foniñez para el año 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
42	01/02/2017	Por la cual se aprueba la elección de director administrativo principal y suplente efectuada por el cd de la CCF Comfaca, acta 683 del 17 de enero de 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
44	02/02/2017	Por la cual se adopta el catálogo de cuentas para rendición de información financiera	Superintendencia del Subsidio Familiar
45	03/02/2017	Por medio del cual se adecua el proceso de programación ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
56	08/02/2017	Por la cual se aclara la resolución no. 0574 del 13 de septiembre de 2016 -por la cual se aclara el artículo sexto de la res 309 de 2016, por medio de la cual se decidieron los recursos de reposición interpuestos contra la res 0140 de 2016 -por la cual se decide sobre la investigación administrativa adelantada en contra de los doctores Felipe Mendoza Arias, Es Da, Eduardo Rafael Hernández Salas Ex Rf, Álvaro Francisco Vélez Bustillo, Pedro De Jesús Gonzales Soto, Santiago Antonio Puerta Bula, Jairo Humberto Espitia Parra, José Miguel Manzur Villalba, Luis Alberto Mendoza Perrián, Manuel Salina Casiani, Marlene Ospino Navarro, Jesús Fernando Vecino Quiñones, José Lucio Crizon Barrios, miembros del cd de la CCF Comfamiliar Cartagena y a la señora Rubby Matilde Torrejano García, exfuncionaria de la caja	Superintendencia del Subsidio Familiar
59	09/02/2017	Por la cual se aprueba a la CCF Comfacundi el Proyecto. Colegio Comfacundi	Superintendencia del Subsidio Familiar
65	13/02/2017	Por la cual se da por terminado el plan piloto de que trata la resolución no. 0798 de 2014 y se implementa de forma continua el teletrabajo en la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
72	15/02/2017	Por la cual se decide la investigación administrativa no. 4 del 2016, adelantada a los doctores Hernán José Hernández Galván y Francisco Javier Gómez Díaz, quienes ejercían los cargos de miembros del consejo directivo de la caja de compensación familiar de sucre Comfasucre, para la época de los hechos	Superintendencia del Subsidio Familiar
75	16/02/2017	Por la cual se adopta la metodología para el cálculo de la provisión contable de los procesos judiciales, conciliaciones extrajudiciales y tramites arbitrales en contra de la entidad	Superintendencia del Subsidio Familiar
76	16/02/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de Nariño Comfamiliar Nariño, una prórroga al tiempo de ejecución del proyecto denominado poblado campestre senderos de la ceiba ene l municipio de Tumaco, autorizado mediante res. No. 0329 del 9 de mayo de 2014	Superintendencia del Subsidio Familiar
99	23/02/2017	Por la cual se adopta una decisión dentro de la medida cautelar de intervención administrativa de la caja de compensación familiar de Cartagena y Bolívar -Comfamiliar	Superintendencia del Subsidio Familiar
102	23/02/2017	Por medio de la cual se ordena la apertura de la selección abreviada de menos cuantía n°. Samc - 001 de 2017 - para "adquirir por el sistema de bonos educativos, implementos que fortalezcan la formación educativa para los hijos de los funcionarios de la superintendencia del subsidio familiar que se encuentran en formación académica (desde pre-escolar hasta profesional)	Superintendencia del Subsidio Familiar
108	28/02/2017	Por la cual se decide la investigación administrativa adelantada en contra de los doctores Maurier Valencia Hernández, director administrativo y Hernán Chavarriaga Wilkin, revisor fiscal de la caja de compensación familiar de Risaralda -Comfamiliar Risaralda	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
111	28/02/2017	Por la cual se efectúa el retiro del servicio de un empleado por haber obtenido la pensión de jubilación o de vejez	Superintendencia del Subsidio Familiar
113	28/02/2017	Por la cual se decide el recurso de apelación contra la resolución número 0140 del 16 de marzo de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
118	02/03/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de Santander- Comfenalco Santander, el proyecto adquisición de lote para desarrollo de un centro recreativo y vacacional en el embalse Topocoro	Superintendencia del Subsidio Familiar
124	03/03/2017	Por medio de la cual se ordena la apertura de la licitación pública n.º. Lp- 001 de 2017- contratar la prestación del servicio de rutas de transporte especial para los funcionarios de la superintendencia del subsidio familiar en la ciudad de Bogotá, D.C.	Superintendencia del Subsidio Familiar
129	07/03/2017	Por medio de la cual se ordena Como medida cautelar la intervención administrativa total de la caja de compensación familiar de córdoba-Comfacor, y se adopta otras determinaciones	Superintendencia del Subsidio Familiar
130	07/03/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar Comfenalco Antioquia la modificación al proyecto "cierre del programa prestación de servicios de salud IPS clínica Comfenalco y venta de activos", aprobado por la superintendencia del subsidio familiar mediante resolución 1081 de 2013".	Superintendencia del Subsidio Familiar
132	08/03/2017	Por la cual se autoriza la apropiación voluntaria de Fovis de la caja de compensación familiar de Antioquia Comfama, para el año 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
133	08/03/2017	Por la cual se resuelve recurso de reposición interpuesto en contra de la resolución no. 0792 del 14 de diciembre de 2016 correspondiente a la caja de compensación familiar del Caquetá-Comfaca	Superintendencia del Subsidio Familiar
135	08/03/2017	Por la cual se rechaza un recurso de reposición interpuesto en contra de la resolución no. 0042 del 1 de febrero de 2017 correspondiente a la caja de compensación familiar del Caquetá - Comfaca	Superintendencia del Subsidio Familiar
147	14/03/2017	Por la cual se aclara y corrige la resolución no. 061 del 9 de febrero de 2017 correspondiente a la caja de compensación familiar de Córdoba- Comfacor	Superintendencia del Subsidio Familiar
161	17/03/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de Fenalco del Tolima -Comfenalco, el desistimiento del proyecto "enajenación de lote de las canchas de futbol del centro recreacional urbano de Comfenalco -Tolima, a través de un contrato de fiducia", autorizado mediante resolución no. 0241 del 10 de mayo de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
162	17/03/2017	Por la cual se conforma el comité de convivencia 2017-2019 y se designan los representantes del empleador	Superintendencia del Subsidio Familiar
163	17/03/2017	Por la cual se modifica y amplía el catálogo de cuentas para la rendición de información financiera, adoptado por resolución no. 0044 del 2 de febrero de 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
174	22/03/2017	Por medio de la cual se ordena la apertura de la selección abreviada de menor cuantía no. SSF- Samc -003-2017 - para contratar la prestación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo con suministro de repuestos originales y mano de obra para el parque automotor de la SSF	Superintendencia del Subsidio Familiar
147	14/03/2017	Por la cual se aclara y corrige la resolución no. 061 del 9 de febrero de 2017 correspondiente a la caja de compensación familiar de Córdoba- Comfacor	Superintendencia del Subsidio Familiar
161	17/03/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de Fenalco del Tolima -Comfenalco, el desistimiento del proyecto "enajenación de lote de las canchas de futbol del centro recreacional urbano de Comfenalco -Tolima, a través de un contrato de fiducia", autorizado mediante resolución no. 0241 del 10 de mayo de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
162	17/03/2017	Por la cual se conforma el comité de convivencia 2017-2019 y se designan los representantes del empleador	Superintendencia del Subsidio Familiar
163	17/03/2017	Por la cual se modifica y amplía el catálogo de cuentas para la rendición de información financiera, adoptado por resolución no. 0044 del 2 de febrero de 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
197	29/03/2017	Por medio de la cual se ordena la apertura de la selección abreviada de menor cuantía no. SSF- Samc -003-2017 - contratar el programa de seguros que ampare los bienes e intereses patrimoniales de propiedad de la SSF, así como de aquellos por los que sea o llegare a ser legalmente responsable o le corresponda asegurar en virtud de disposición legal o contractual	Superintendencia del Subsidio Familiar
199	30/03/2017	Por la cual se fija la contribución a cargo de las CCF con destino al sostenimiento de la SSF, por la anualidad 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
212	03/04/2017	Por la cual se aprueba a la CCF compensar el proyecto arrendamiento del edificio ii del inmueble ubicado en la cra 69 no. 47-34 de Bogotá	Superintendencia del Subsidio Familiar
219	06/04/2017	Por medio de la cual se prorroga una medida de vigilancia especial de la CCF Comfamiliar Huila	Superintendencia del Subsidio Familiar
220	07/04/2017	Por la cual se ordena el pago del saldo liquidado sobre la cuota de auditaje vigencia fiscal de 2016, a favor de la contraloría general de la republica	Superintendencia del Subsidio Familiar
235	18/04/2017	Por medio de la cual se adjudica la licitación publica 001 de 2017 -"contratar la prestación del servicio de transporte terrestre automotor especial para los funcionarios de la SSF en la ciudad de Bogotá	Superintendencia del Subsidio Familiar
236	19/04/2017	Por medio de la cual se adjudica la selección abreviada de menor cuantía no. Samc - 003 de 2017 -"contratar la prestación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo con suministro de repuestos y mano de obra para el parque automotor de la SSF	Superintendencia del Subsidio Familiar
250	20/04/2017	Por medio de la cual se ordena la apertura de la selección abreviada de menor cuantía no. SSF- Samc -004-2017 - contratar el programa de seguros que ampare los bienes e intereses patrimoniales de propiedad de la SSF, así como de aquellos por los que sea o llegare a ser legalmente	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		responsable o le corresponda asegurar en virtud de disposición legal o contractual (...)	
254	21/04/2017	Por la cual se resuelven los recursos de reposición interpuestos contra la resolución no. 0039 de enero 31 de 2017 que estableció el cuociente departamental, fijo la cuota monetaria por departamento y determino las CCF cuyos excedentes se aplicaran para aumentar los subsidios en los programas de intervención social y certifico el cuociente nacional y particular de recaudos correspondiente a la CCF, para determinar la transferencia a los fondos del ley para el año 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
257	21/04/2017	Por la cual se aprueba la designación de primer y segundo suplente del director administrativo efectuada por el consejo directivo de la CCF Comfama -acta no. 972 del 22 de febrero de 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
258	21/04/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar del cesar Comfasesar, la modificación al proyecto denominado construcción de auditorio centro recreacional la pedregosa, autorizado mediante resolución 0425 del 14 de julio de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
259	21/04/2017	Por medio de la cual se proroga la medida cautelar de intervención del proceso de afiliación de los empleadores de las cajas de compensación familiar que funcionan en el departamento de Santander	Superintendencia del Subsidio Familiar
269	27/04/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar del valle del cauca Comfamiliar Andi -Comfandi al -constitución del Foníñez voluntario 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
274	28/04/2017	Por la cual se resuelve recurso de reposición interpuesto en contra del artículo primero de la resolución no. 0590 del 26 de septiembre de 2016 correspondiente a la caja de compensación familiar Cafam	Superintendencia del Subsidio Familiar
289	04/05/2017	Por la cual se decide la investigación administrativa no. 002 de 2016 en contra del doctor Felipe Quinto Mendoza Arias, director administrativo, para la época de los hechos; Eduardo Rafael Hernández Salas, revisor fiscal, para la época de los hechos; Santander Silva Tapia, jefe de la oficina asesora jurídica; y Doris Arnedo Gazabon, coordinadora de vivienda; de la CCF Comfamiliar Cartagena	Superintendencia del Subsidio Familiar
308	08/05/2017	Por la cual se decide el recurso de apelación contra la resolución no. 0331 del 15 de junio de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
309	08/05/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de Fenalco del Tolima -Comfenalco, el proyecto -enajenación del lote 1 de las canchas de futbol del centro recreacional urbano de Comfenalco -Tolima	Superintendencia del Subsidio Familiar
310	08/05/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar de sucre -Comfasucre, la modificación parcial al proyecto, construcción del colegio Comfasucre, aprobado mediante resolución no. 0190 del 13 abril de 2015	Superintendencia del Subsidio Familiar
334	17/05/2017	Por medio de la cual se adopta una decisión dentro de la medida especial de intervención de la caja de compensación familiar de Barrancabermeja - Cafaba	Superintendencia del Subsidio Familiar

Nº Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
343	18/05/2017	Por medio de la cual se adopta una decisión dentro de la medida cautelar de intervención administrativa de la caja de compensación familiar Camacol -Comfamiliar Camacol	Superintendencia del Subsidio Familiar
354	23/05/2017	Por la cual se aprueba a la caja de compensación familiar Comfenalco Santander, el proyecto "construcción unidad integral de servicios sociales - UISS sabana de torres (Santander)"	Superintendencia del Subsidio Familiar
355	23/05/2017	Por la cual se modifica y amplía el catálogo de cuentas para la rendición de información financiera, adoptado por resolución n° 0044 del 2 de febrero de 2017, modificada y ampliada con resolución n° 0163 del 17 de marzo de 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
364	25/05/2017	Por la cual se establecen costos de reproducción	Superintendencia del Subsidio Familiar
365	26/05/2017	Por la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la resolución no. 0394 del 1 de julio de 2016, que definió los recursos remanentes del fondo del subsidio familiar (Fovis) componente urbano, correspondientes a la vigencia de 2015, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990	Superintendencia del Subsidio Familiar
368	26/05/2017	Por la cual se decide el recurso de apelación contra el auto de archivo del 3 de agosto de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
369	30/05/2017	Por la cual se actualiza el manual de contratación administrativa; adquisiciones y compras públicas de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
373	31/05/2017	Por medio de la cual se adopta una decisión dentro de la medida cautelar de intervención administrativa total de la caja de compensación familiar de Córdoba - Comfacor	Superintendencia del Subsidio Familiar
384	31/05/2017	Por la cual se aprueba a la caja colombiana de subsidio familiar Colsubsidio el proyecto denominado "venta participación inmueble en liquidación"	Superintendencia del Subsidio Familiar
385	31/05/2017	Por la cual se aprueba a caja de compensación familiar de norte de Santander - Comfanorte, el proyecto venta del bien inmueble denominado clínica metropolitana Comfanorte salud IPS, ubicado en el municipio de Cúcuta, departamento norte de Santander	Superintendencia del Subsidio Familiar

Anexo 3. REGLAMENTACIÓN DEL SECTOR EXPEDIDA EN LA VIGENCIA. CIRCULARES.

Nº circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0025	1/07/2016	Instrucciones para el trámite y recaudo de las multas impuestas por el ministerio del trabajo con destino al Sena	Ministerio del Trabajo
0032	01/08/2016	Dirigida a las Cajas de Compensación Familiar y a la Superintendencia de Subsidio Familiar, que identifica y clasifica los trabajadores rurales, como aquellas personas que habitan en zona rural conforme a la clasificación municipal de ruralidad según documento anexo: "Definición de categorías de ruralidad" elaborado por el equipo de Misión para la transformación del campo, de la Dirección de Desarrollo Rural Sostenible – DDRS del Departamento Nacional de Planeación.	Ministerio del Trabajo
0041	11/08/2016	Rol de las direcciones territoriales en materia de empleo y pensiones.	Ministerio del Trabajo
0042	16/08/2016	Modifica el Manual Operativo del programa 40.000 Primeros Empleos	Ministerio del Trabajo
0045	25/08/2016	Comunicación resolución N°. 3351 de 25 de agosto de 2016	Ministerio del Trabajo
0057	11/10/2016	Lineamientos tecnológicos generales para el Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo
0065	17/11/2016	Formato electrónico de información laboral	Ministerio del Trabajo
0073	15/12/2016	Criterios para el cálculo del cociente de recaudos y cuota monetaria del sistema subsidio familiar.	Ministerio del Trabajo
0077	30/12/2016	Reconocimiento y pago de incapacidad temporal cuando ya hubo pago indemnización o incapacidad permanente parcial ipp	Ministerio del Trabajo
0078	16/12/2016	Para la Superintendencia de Subsidio Familiar que determina el cálculo del cociente de recaudos y cuota de monetaria del Sistema de Subsidio Familiar, según lo establecido en el artículo 26 de la Ley 1780 de 2016 y el Decreto – Ley 1769 de 2013. Se establece el procedimiento, cálculo y definiciones sobre cuota monetaria, cuota monetaria pagada y total de cuotas de subsidio familiar pagadas y relacionan las normas que regulan la cuota monetaria	Ministerio del Trabajo
0001	13/01/2017	Reajuste de pensiones para el 2017	Ministerio del Trabajo
0007	27/01/2017	Reajustes a los programas y beneficios del mecanismo de protección al cesante frente al aumento del salario mínimo y el auxilio de transporte para el año 2017.	Ministerio del Trabajo
0010	3/02/2017	Reconocimiento y pago de incapacidad temporal cuando ya hubo pago de indemnización o incapacidad permanente parcial ipp.	Ministerio del Trabajo
0011	3/02/2017	Instrucciones para el trámite y recaudo de las multas impuestas por el ministerio del trabajo con destino al fondo de riesgos laborales	Ministerio del Trabajo

N° circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2016-000104	01/07/2016	Solicitud reportes de avance mejoramiento hallazgos contraloría de 2010 a 2014	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000105	07/07/2016	Envía directrices sobre reclamaciones extemporáneas SSEMI	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000106	08/07/2016	Envía lineamientos respecto a las vacaciones solicitadas por los funcionarios de la dirección administrativa del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000107	12/07/2016	Envía lineamientos para prestación del servicio de transporte de carga y paquetería del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000108	12/07/2016	Transferencia de conocimiento y tecnología convocatoria dg 003 de 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000109	12/07/2016	Envía orientaciones para fortalecer competencias de inglés de aprendices Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000110	13/07/2016	Envía información registro información distribución sistema información nacional de costos Sena sinv	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000111	13/07/2016	Lineamientos para la elaboración de fichas de remisibilidad	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000112	14/07/2016	Planeación oferta e ingreso cadena formación modalidad presencial 2016 programas de nivel tecnológico	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000114	19/07/2016	Da alcance a la circular 3-2016-000111 aclarando el número de la resolución vigente comité de sostenibilidad	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000115	21/07/2016	Envía pautas orientaciones sobre pruebas saber pro noviembre 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000116	25/07/2016	Planeación oferta e ingreso IV convocatoria modalidad presencial 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000117	26/07/2016	Orientaciones sobre la articulación del Sena con la educación media en el marco de la calidad y pertinencia	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000118	27/07/2016	Elaboración plan de mejoramiento informe auditoria a la gestión del Sena vigencia 2015 contraloría general de la república CGR	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000119	02/08/2016	Envía informe seguimiento implementación programas formación a distancia	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000120	03/08/2016	Orientaciones para centros de formación que cuentan con laboratorios de bilingüismo para enseñanza de lenguas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000121	03/08/2016	Envía lineamientos sobre reparto notarial fondo nacional de vivienda	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000122	03/08/2016	Envía archivo en Excel primer informe de ejecución plan anual de adquisiciones sistema SIRECI	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000124	04/08/2016	Remite archivo compromiso de integridad y transparencia	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000125	08/08/2016	Certificación información contable a nivel nacional	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000130	11/08/2016	Audiencia pública participativa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000131	12/08/2016	Envía lineamientos para la formación en reglamento técnico etiquetado retiq.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000135	24/08/2016	Envía modelo minuta convenio derivados ampliación de cobertura	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2016-000136	02/09/2016	Diligenciamiento cuestionario rendición de cuentas 2015	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000137	05/09/2016	Envía información sobre participación plebiscito especial de 02 de octubre	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000138	05/09/2016	Planeación de la ii oferta formación titulada modalidad virtual y a distancia 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2016-000141	08/09/2016	Alcance a la circular 137 de 2016 participación servidores públicos en plebiscito	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000001	02/01/2017	Resolución apertura presupuesto 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000002	10/01/2017	Requisitos previos para estudio casos ante comité defensa judicial y conciliación del Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000005	13/01/2017	Lineamientos para atención contraloría general 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000006	13/01/2017	Lineamientos contratación proceso de evaluación y certificación de competencias laborales 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000007	17/01/2017	Convocatoria fondo nacional de vivienda vigencia 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000008	20/01/2017	Cumplimiento legal entrega obligatoria elementos protección personal	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000014	30/01/2017	Actualización evaluación riesgo procesal	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000015	30/01/2017	Orientación concertación compromisos laborales y comportamentales evaluación del desempeño 2017-2018	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000016	30/01/2017	Orientaciones evaluación definitiva 1 febrero 2016 a 31 enero 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000017	30/01/2017	Lineamientos iniciales convocatorias formación continua especializada 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000019	31/01/2017	Plan de ascenso trabajadores oficiales, vigencia 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000020	31/01/2017	Restricciones al uso de vehículos oficiales en la jornada del día sin carro en Bogotá D.C.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000021	31/01/2017	Cancelación videoconferencia lineamientos iniciales Convocatoria de formación continua especializada 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000022	02/02/2017	Plan de bienestar 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000023	03/02/2017	Videoconferencia interna informativa sobre la convocatoria de formación continua especializada 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000026	08/02/2017	Evaluación anual del sistema de control interno con corte a 31/12/2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000027	08/02/2017	Directriz plan de bienestar	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000030	17/02/2017	Videoconferencia externa, lineamientos convocatoria de formación continua especializada dg-0001/2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000031	17/02/2017	Lanzamiento del concurso formula Sena eco+2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000032	17/02/2017	Aplicación ley de garantías electorales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000033	20/02/2017	Compensación semana santa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Nº circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2017-000034	22/02/2017	Comunicación fallo sentencia c-664/2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000035	22/02/2017	Socialización y divulgación del plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones 2015-2018 PETIC"	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000036	24/02/2017	Ejecución plan institucional de capacitación 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000037	24/02/2017	Cronograma actividades nacionales de bienestar al aprendiz 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000038	27/02/2017	Supervisión e interventoría de los contratos suscritos por el Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000039	01/03/2017	Planeación de la oferta e ingreso formación titulada modalidad virtual y a distancia i – 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000040	03/03/2017	Interpretación del artículo 79 y 101 de la convención colectiva 2003-2004	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000041	06/03/2017	Lineamientos para contrataciones realizadas por acuerdos marco de precios y agregación de demanda	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000042	06/03/2017	Informe de gestión contractual vigencia 2017 sireci - aplicativo de la contraloría general de la republica	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000043	09/03/2017	Proceso de gestión de instancias de concertación y competencias laborales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000044	09/03/2017	Lineamientos para el fortalecimiento de las competencias básicas desde el perfil de ingreso de los aspirantes	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000045	10/03/2017	Designación de administradores trabajo seguro en alturas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000046	13/03/2017	Orientaciones y lineamientos para la ejecución de obras de infraestructura contratadas durante la vigencia 2016 con vigencias futuras	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000048	13/03/2017	Disminución base gravable retención en la fuente ingresos laborales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000049	15/03/2017	Tramite vigencias expiradas 2016	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000050	17/03/2017	Estrategia Sena para registro calificado	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000051	17/03/2017	Documentos para disminución base de retención en la fuente 2017 contratistas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000052	23/03/2017	Convocatoria para acceder a descuentos económicos para hijos, hijastros, cónyuge, compañera permanente de los empleados públicos - marco de convenio.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000053	23/03/2017	Convocatoria para acceder a descuentos económicos para trabajadores oficiales, sus hijos, hijastros en el marco de los convenios de contraprestación	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000054	23/03/2017	Convocatoria sistema general de estímulos - segundo semestre 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000055	28/03/2017	Alcance a la circular no. 3-2017-000040/2017 interpretación de los artículos 79 y 101 convención colectiva	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000056	28/03/2017	Presentación acta de informe final de gestión - ley 951/2005 - directivos titulares - representante legal - Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Nº circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2017-000057	29/03/2017	Reiteración, consolidación oportuno cumplimiento de pago al decreto 055/2015 en centros de formación profesional	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000058	31/03/2017	Apoyos de sostenimiento, presentación del cronograma de la convocatoria 1-2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000059	31/03/2017	Decreto 484/2017 declaración de bienes y rentas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000060	31/03/2017	Mecanismos de control de los actos administrativos	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000061	31/03/2017	Viáticos y gastos de transporte para las reuniones de relacionamiento sindical	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000062	03/04/2017	Agencia oficiosa en instancias administrativas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000063	05/04/2017	Vigencias futuras	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000065	05/04/2017	Directrices generales técnica normativa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000064	05/04/2017	Comunicación resolución no. 488/2017 suspensión de términos	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000065	05/04/2017	Directrices generales técnica normativa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000066	06/04/2017	Comunicación resolución 522/2017 suspensión de términos semana mayor	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000067	07/04/2017	Ejecución presupuestal en materiales de formación y contratación de instructores	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000068	17/04/2017	Ordenación del gasto, supervisión y ejecución contratos servicio médico asistencial	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000069	19/04/2017	Lineamientos sobre el trámite de los recursos administrativos en procedimientos de fijación de cuota de aprendizaje y SSEMI	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000070	20/04/2017	Comunicación resolución no. 577/2017 suspensión de términos	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000071	24/04/2017	Reiteración, consolidación oportuno cumplimiento de pago arl - Decreto 055/2015 en centros de formación	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000072	25/04/2017	Comunicación resolución no. 658/2017 reanudación de actividades términos procesales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000073	25/04/2017	Comunicación resolución no. 656/2017 reanudación de actividades términos procesales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000075	26/04/2017	Agenda trimestral de los subcomités regionales de control interno	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000076	26/04/2017	Conciliación extrajudicial administrativa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000077	27/04/2017	Lineamientos presupuestales vacunación aprendices	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000078	27/04/2017	Ejecución presupuestal en materiales	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000079	27/04/2017	Certificados programas de salud-Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000080	27/04/2017	Prueba saber t y t junio 11/2017	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Nº circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
3-2017-000081	27/04/2017	Registro calificado estrategia visita de pares académicos al Sena	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000087	10/05/2017	Impedimentos – procedimiento provisión de cargos temporales Sena.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000089	18/05/2017	Comunicación resolución no. 807 de 2017. suspensión de términos en las actuaciones administrativas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000090	18/05/2017	Comunicación resolución no. 808 de 2017.suspensión de términos en las actuación administrativas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000091	19/05/2017	Comunicación resolución no. 815 de 2017.suspensión el calendario académico del centro náutico pesquero regional valle del cauca del Sena.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000092	19/05/2017	Comunicación resolución no. 816 de 2017.suspensión de términos en las actuaciones administrativas	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
3-2017-000093	23/05/2017	Lineamientos para derecho preferencial – cargos de carrera administrativa	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Circular Externa 00015	30/11/2016	Directrices sobre normas internacionales de información financiera - NIIF para el sistema del subsidio familiar. Grupo 2	Superintendencia del Subsidio Familiar
Circular Externa 00014	30/11/2016	Directrices sobre normas internacionales de información financiera - NIIF para el sistema del subsidio familiar. Grupo 1	Superintendencia del Subsidio Familiar
Circular Externa 00013	23/11/2016	Instrucciones para traslado final de recursos para sistema de información del subsidio entre el 1 de junio de 2003 y el 31 de diciembre de 2015	Superintendencia del Subsidio Familiar
Circular Externa 00012	21 /11/2016	Convocatoria presentación -lanzamiento marco general de estudio de costos y directrices normas NIIF para el sistema SSF	Superintendencia del Subsidio Familiar
Circular Externa 00008	14/07/2016	Instrucciones para el traslado de los recursos provisionados para el sistema de información del subsidio por el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2012 al 31 de diciembre de 2015	Superintendencia del Subsidio Familiar
110	03/31/2016	Por medio de la cual se definen los requisitos y procedimientos para otorgar y renovar acreditación para impartir cursos en economía solidaria, se establecen derechos, obligaciones, prohibiciones y sanciones de las entidades acreditadas; el seguimiento y control que sobre la actividad acreditada ejercerá la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y se regulan las mesas regionales de educación solidaria	Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias

Anexo 4. PROYECTOS DE LEY QUE CONTINUAN SU TRÁMITE ANTE SENADO O CAMARA

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
095/16 C	Por medio de la cual se establece la estabilidad laboral reforzada en favor de la mujer vinculada mediante contrato de prestación de servicios cuando sobrevenga el embarazo o la lactancia y se dictan otras disposiciones		X	Pendiente segundo debate	Ministerio del Trabajo
128/16 C	Por medio del cual se deroga el artículo 84 de la ley 100 de 1993		X	Pendiente segundo debate	Ministerio del Trabajo
05/16 S	Por medio de la cual se reglamenta la seguridad social integral para los conductores de servicio público de transporte automotor en vehículos taxi, transporte terrestre automotor de carga y transporte terrestre automotor mixto.		X	Pendiente tercer debate	Ministerio del Trabajo
011/16 S	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 tercer debate	Ministerio del Trabajo
101/16 S	Por el cual se brinda condiciones para mejorar la calidad de vida del adulto mayor en Colombia		X	Pendiente tercer debate	Ministerio del Trabajo
010/16 S ACUM 013/16 S	Por medio del cual se incrementan las pensiones de forma anual, en el mismo porcentaje en que se incrementa el salario mínimo legal mensual vigente Por la cual se establece el reajuste anual de pensiones	X		Pendiente segundo debate	Ministerio del Trabajo
069/16 S	Por la cual se establece la cotización en seguridad social de las personas que Desarrollan contratos de prestación de servicios	X		Pendiente segundo debate	Ministerio del Trabajo
083/16 S	Por el cual se brindan las condiciones de protección y formalización a los trabajadores por días estacionales o de temporada	X		Pendiente segundo debate	Ministerio del Trabajo
110/16 S	Por medio de la cual se regula el trabajo autónomo económicamente dependiente en Colombia y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente segundo debate	Ministerio del Trabajo
154/16 S	Por medio de la cual se aprueba el convenio multilateral iberoamericano de seguridad social (SMSS), hecho en Santiago de Chile el 10 de diciembre de 2014	X		Pendiente segundo debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
094/16 C	Por medio de la cual se prohíbe la práctica de la prueba de embarazo como requisito laboral y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente tercer debate	Ministerio del Trabajo
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 segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
11/16	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	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
12/16	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		Pendiente rendir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
22/16	Por medio de la cual se incluye la economía del océano azul en Colombia	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
43/16	Por medio de la cual se incentiva la sostenibilidad ambiental y el uso productivo de la guadua, en la recuperación de la identidad y valores del paisaje cultural cafetero colombiano.	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
51/16	Por medio de la cual se modifican los artículos 4° y 38 de la Ley 982 de 2005 y el numeral 4 del artículo 11 de la Ley 1618 de 2013, en aras de la garantía de los principios de efectividad y la adaptabilidad de la comunidad sordo-ciega en los programas de educación superior en el país, y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
126/16	Por medio de la cual se establecen medidas de protección al adulto mayor en Colombia, se modifican las leyes 1251 de 2008, 1315 de 2009 y 599 de 2000, se penaliza el maltrato intrafamiliar por abandono y se dictan otras disposiciones"	X	115/15	Pendiente rendir ponencia para segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
127/16	Por medio de la cual se adoptan criterios de política pública para los programas estatales de reducción de la pobreza y pobreza extrema, promoción de la movilidad social y se regula el funcionamiento del programa más familias en acción	X		Pendiente rendir ponencia para segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
132/16	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	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
147/16	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 769 de 2002 y se dictan otras disposiciones.	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
156/16	"Por medio del cual se promueve la movilidad motorizada sostenible"	X	230/16	Pendiente discutir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
164/16 acumulado 157/16	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 alimentos y se dictan otras disposiciones.	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
165/16	Por la cual se dictan normas de fomento a la ciencia, tecnología e innovación mediante la creación de empresas de bases tecnológica (spin offs) y se dictan otras disposiciones	X	017/16	Pendiente discutir ponencia para segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
166/16	Por medio de la cual se reconoce y reglamenta el ejercicio de la profesión de entrenador (ra) deportivo (va) y se dictan otras disposiciones." Para que nos envíe las observaciones o sugerencias, si las tiene, respecto al proyecto de ley en curso.	X	104/15	Pendiente discutir ponencia para segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
168/16	Por medio de la cual se crea una instancia que coordine y promueva programas y actividades que se desarrollen en las zonas del Paisaje Cultural Cafetero Colombiano (PCCC) y se fortalezcan las estrategias y criterios que la Unesco definió para inscribirlo en la lista de patrimonio mundial.	X		Pendiente rendir ponencia para segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
173-16	Por medio de la cual se modifica y adiciona la Ley 668 de 2001	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
189/16	Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización	X	154- 15 acumulado 101-15	Pendiente rendir ponencia para segundo debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
205/16	Por la cual se declara patrimonio histórico, cultural y turístico de la nación a los municipios del corredor bananero del departamento del magdalena y se dictan otras disposiciones	X	13/16	Pendiente rendir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
008/17	Por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria y se dictan otras disposiciones	X	004/17	Informe de ponencia para primer debate en comisiones conjuntas del Senado y Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
226/17	Por medio de la cual se dictan normas para el ejercicio de la profesión de administración, se expide el Código De	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate en Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	Ética, se deroga la Ley 60 de 1981 y su Decreto Reglamentario 2718 de 1984.				
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	Tránsito a plenaria	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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	Tránsito a plenaria	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
191/15	Por la cual se modifica la Ley Estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones	027/15	X	Estudio Corte Constitucional	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
22/16	Por la cual se crean incentivos tributarios para las empresas especializadas en el desarrollo de tecnologías de la información y se dictan otras disposiciones.		X	Pendiente ponencia segundo debate	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
23/16	Por medio del cual se adoptan medidas para el mejoramiento de las condiciones de vida para los niños, niñas, adolescentes que se encuentran bajo medida de protección del ICBF y para la consolidación de su proyecto de vida"		X	Debate de comisión informe ponencia primer debate	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
60/16	Por medio del cual se crea el fondo especial de financiamiento agrícola (FEFA) para el incentivo de proyectos productivos asociados que contribuyan a la reducción de la pobreza rural y se dictan otras disposiciones"		X	Tránsito a plenaria	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
115/16	Por medio de la cual se modifica parcialmente la ley 1209 de 2008 y se dictan otras disposiciones"		X	Pendiente ponencia segundo debate	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
069/16	Por medio de la cual se crean medidas para la correcta prestación del servicio público de transporte individual de pasajeros –Taxis- y se dictan otras disposiciones		X	Informe de ponencia 2 debate	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
096/16	Por medio de la cual se establecen mecanismos para la atención y fomento de		X	Pendiente ponencia primer debate	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	educación de las mujeres cabeza de familia víctimas del conflicto armado, de sus hijos y de las mujeres rurales; se dictan otras disposiciones				
129/16	Por medio de la cual se modifican los artículos 1° y 2° en sus numerales 1.2, 2.1 y 2.3 de la Ley 14 de 1990 en el cual se establece la distinción ¿Reservista de Honor, y se dictan otras disposiciones		X	Tránsito a plenaria	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
133/16	Por medio de la cual se promueve el desarrollo sostenible de la producción orgánica en Colombia y se dictan otras disposiciones.		X	Informe de ponencia 2 debate- tránsito a plenaria	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
150/16	Por medio del cual se promueve la siembra obligatoria de árboles –Ley Siembra Verde	171/16	X	Pendiente rendir ponencia para segundo debate	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
216/16	Por medio de la cual se establece la regulación a la producción, comercialización y exportación de esmeraldas y se dictan otras disposiciones		X	Pendiente designar ponentes	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
277/16	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 y protección integral de la niñez y adolescencia del instituto colombiano de bienestar familiar (ICBF), sus derechos laborales, se establecen garantías en materia de seguridad alimentaria y se dictan otras disposiciones”	127/15	X	Objetado por inconveniencia de inconstitucionalidad	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
251/17	Por medio de la cual se establecen mecanismos para la atención y fomento de educación de las mujeres cabeza de familia víctimas del conflicto armado, de sus hijos y de las mujeres rurales; se dictan otras disposiciones		X	Tránsito a comisión	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
255/17	Por medio de la cual se establecen beneficios económicos para la reconstrucción y fomento de la economía de Mocoa afectada por el fenómeno natural (desbordamiento y avalancha de los ríos Mocoa, Sangoyaco y Mulato), y se dictan otras disposiciones.		X	Tránsito a comisión	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
262/17	Por medio del cual se crea el sistema de financiación contingente al ingreso, sistema FCI en Colombia, para fomentar el acceso y sostenimiento en la Educación Superior y se dictan otras disposiciones sobre los mecanismos y las estrategias para lograr la financiación sostenible de la		X	Tránsito a comisión	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Proyecto Ley N°	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	Educación Superior con estándares de calidad.				

Anexo 5. PROYECTOS DE LEY ARCHIVADOS

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
059/16 C	Por medio de la cual se adiciona el artículo 47 de la Ley 100 de 1993		X	Retirado art. 155 de la Ley 5ª de 1992 (29 de agosto de 2016)	Ministerio del Trabajo
062/16 C	Por medio del cual se garantiza el acceso en iguales condiciones al mercado laboral para los profesionales de las distintas universidades colombianas y se dictan otras disposiciones		X	Archivado art. 157 de la Ley 5ª de 1992	Ministerio del Trabajo
112/16 C	Por la cual se establece una restricción a las entidades estatales para la contratación pública de prestación de servicios en aras de eliminar las nóminas paralelas en la administración pública y se dictan otras disposiciones		X	Archivado en Comisión el 29-03-17	Ministerio del Trabajo
151/16 C 023/15 S	Por medio del cual se adiciona un párrafo al artículo 51 de la Ley 100 de 1993 (auxilio funerario)		X	Archivado por trámite art. 190 LEY 5a	Ministerio del Trabajo
155/16 C 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	Archivado por trámite art. 190 LEY 5a	Ministerio del Trabajo
270/16 C 147/16 S	Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios Sociales focalizados al pescador artesanal		X	Archivado por trámite art. 190 LEY 5a	Ministerio del Trabajo
154/16 C 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	Archivado por trámite art. 190 LEY 5a	Ministerio del Trabajo
284/17 C 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	Archivado por trámite art. 190 LEY 5a	Ministerio del Trabajo
010/16 C	Por medio del cual se elimina definitivamente el requisito de acreditar la situación militar para el acceso al derecho al trabajo, se modifica la liquidación de la cuota de compensación militar y se dictan otras disposiciones		X	Archivado art. 157 de la ley 5ª de 1992. Abril 18 de 2017	Ministerio del Trabajo
139/16 C	Por medio del cual se reorganiza el sector social de la nación con criterios de planeación estratégica y optimización de las finanzas públicas		X	Archivado en Comisión, Acta No. 36, Abril 25 de 2017	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		Archivado por trámite art. 190 LEY 5a	Ministerio del Trabajo
09/16 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	X		Archivado por retiro del autor	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
012/16 S	Por medio del cual se dictan normas de protección a la actividad artesanal sostenible, su promoción, fomento, desarrollo y la seguridad social	X		Archivado por trámite art. 190 LEY 5a	Ministerio del Trabajo
116/16 S	Por medio de la cual se adopta la ley de protección y compensación al denunciante de actos de corrupción administrativa en el gobierno nacional y se dictan otras disposiciones	X		Archivado por trámite art. 190 LEY 5a	Ministerio del Trabajo
121/14	Por la cual se crea un subsidio especial para los trabajadores en situación de discapacidad".	X		Archivado Según Artículo 190 de la Ley 5° de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
18/15	Por la cual se promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones.	X		Retirado por el autor artículo 155 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
73/15	Por medio de la cual se hace reconocimiento a los reservista colombianos y se dictan otras disposiciones	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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		Archivada solicitud del autor.	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
165/15	Por la cual se modifica la ley 1496 de 2011	X	177/14	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
168/16	Por medio de la cual se establecen mecanismos para mejorar las condiciones del sistema carcelario y penitenciario de Colombia.	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
172-16	Por la cual se brindan las condiciones de protección y formalización a los trabajadores por días, estacionales o de temporada	X		Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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	Archivado de conformidad con el artículo 190 Ley 5° de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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	Archivado Según Artículo 190 de la Ley 5° de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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	Archivado de conformidad con el artículo 190 Ley 5° de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
068/15 acumulado proyecto de ley No. 77/15C	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 éste, 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	Archivado Según Artículo 190 de la Ley 5° de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
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	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
201/15	Por medio del 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	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
208/15	Por medio de la cual se crea el Registro Nacional de Pescadores Artesanales (RNPA), y se dictan otras disposiciones		X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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"		X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
195/16	Por la cual se regula el sector de vigilancia y seguridad privada en Colombia y se dictan otras disposiciones		X	Archivado en cumplimiento del artículo 190 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - 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.		X	Retirado por el autor artículo 155 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
34/16	Por la cual se prohíbe la producción, comercialización, exportación, importación y distribución de cualquier variedad de asbesto en Colombia.		X	Retirado artículo 155 de la ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
037/16	por el cual se crea el sistema nacional para la seguridad alimentaria y nutricional, sinsan, se crea la agencia nacional de seguridad alimentaria -ansan, y se establecen otras disposiciones"		X	Archivado en cumplimiento del artículo 157 Ley 5° 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
258/16	"Por el cual se convierte en política de estado el programa ser pilo paga y se dictan otras disposiciones"		X	Retirado artículo 155 de la Ley 5 de 1992. mayo 10 de 2017	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Anexo 6. PROYECTOS PENDIENTES DE SANCION PRESIDENCIAL

Proyecto Ley N°	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
127/15 S 277/16 C	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	X	Pendiente pronunciamiento de la Corte Constitucional.	Objetado por presidencia de la república el 27 de enero de 2017.
206/16 S 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	X	Conciliación Cámara y Senado el 15/06/17	Ministerio del Trabajo
177/16 S 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	X	Conciliación Senado y Cámara el 15/06/17	Ministerio del Trabajo
170/16 S (1) 08/15 C Acumulado (2) 062/15 C	08/15 C "Por la cual se modifica la cotización mensual al régimen contributivo de salud de los pensionados". 062/15 C. "Por el cual se modifica la cotización mensual al régimen contributivo de salud de los pensionados"	X	X	Conciliación Cámara el 15/06/17	Ministerio del Trabajo

Anexo 7. LEYES SANCIONADAS

LEY N°	TÍTULO	N° DE PROYECTO DE LEY ORIGINARIO	ENTIDAD
Ley 1785 del 21 de julio de 2016	"Por medio del cual se establece la red para la superación de la pobreza extrema – red unidos y se dictan otras disposiciones"	216/15 C 101/14 S	Ministerio del Trabajo
Ley 1788 del 7 de julio de 2016	Por medio del cual se garantiza el trabajo decente y en condiciones de igualdad para las personas que prestan servicios domésticos	136/15 S 03/15 C	Ministerio del Trabajo
Ley 1797 del 13 julio de 2016	Por la cual se dictan disposiciones que regulan la operación del sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.	109/15 C 024/14 S	Ministerio del Trabajo
Ley No. 1809 del 29 de septiembre de 2016	Por medio de la cual se adiciona un párrafo al Artículo 102 de la Ley 50 de 1990 y se dictan otras disposiciones.	158/15 S 143/15 C	Ministerio del Trabajo
Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016	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.	131/16 S 110/15 C	Ministerio del Trabajo
Ley 1822 del 4 de enero de 2017	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.	181/16 S 064/15 C Acum 103/15 C	Ministerio del Trabajo
Ley 1823 del 4 de enero de 2017	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.	186/16 S 034/15 C	Ministerio del Trabajo
Ley 1785 del 21 de junio de 2016	por medio de la cual se establece la red para la superación de la pobreza extrema - Red Unidos y se dictan otras disposiciones	S101/14-216/15	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Ley 1801 de Julio 29 de 2016	Por la cual se expide el código nacional de policía y convivencia	S099/14-256/16	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
Ley 1815 del 07 de diciembre de 2016	Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017.	S60/16-C40/16	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Ley 1819 de 29 de diciembre de 2016	Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones	S178/16-C163/16	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Ley 1834 del 23 de mayo de 2017	Por medio de la cual se fomenta la economía creativa – ley naranja	S104/15-C279/16	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA



Línea de atención al ciudadano
a nivel nacional desde cualquier celular

120

 MinTrabajoCol ·  MinTrabajoCol

 MinTrabajoCol ·  MinTrabajoCol

www.mintrabajo.gov.co