



El empleo
es de todos

Mintrabajo

■ Informe
Sector Trabajo
al Congreso de la República
> **2019-2020**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Informe **Sector Trabajo** al Congreso de la República > **2019-2020**

Bogotá D.C. julio de 2020

El Sector Trabajo presenta al Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada durante el período comprendido entre julio de 2019 y junio de 2020 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia.



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

IVAN DUQUE MÁRQUEZ

Presidente de la República

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ

Ministro del Trabajo

ANDRES FELIPE URIBE MEDINA

Viceministro de Empleo y Pensiones

LIGIA STELLA CHAVEZ ORTIZ

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

EFVANNI PAOLA PALMARINY PEÑARANDA

Secretaria General



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

DESPACHO MINISTRO DEL TRABAJO

Gloria Beatriz Gaviria Ramos

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

Germán Insuasty Mora

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Iván Hernando Pardo Flórez

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

Amanda Pardo Olarte

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Marisol Tafur Castro

Jefe Oficina de Control Interno

VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES

Martha Liliana Agudelo Valencia

Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Ana Maria Araujo Castro

Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

Juan Carlos Hernández Rojas

Director de Pensiones y Otras Prestaciones

VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

Letty Rosmira Leal Maldonado

Directora de Riesgos Profesionales

Isis Andrea Muñoz Espinosa

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Mauricio Rubiano Bello

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

Carlos Mario Estrada Molina

Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Juan Fernando López Mejía

Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Servicio Nacional de Aprendizaje

Mauricio González Barrero

Superintendente de Subsidio Familiar (E)

Yully Astrid Quiroga Forero

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Superintendente de Subsidio Familiar

Rafael Antonio González Gordillo

Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Maribel Reyes Garzón

Directora Técnica de Investigación y Planeación

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Angi Viviana Velásquez Velásquez

Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Fredy Arturo Ramos Rincón

Asesor de Dirección General con funciones de Planeación

Jefe Oficina de Planeación y Desarrollo

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

DIRECTIVOS ENTIDAD VINCULADA AL SECTOR TRABAJO

Juan Miguel Villa Lora

Presidente Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES

Herberto Eliseo Ortiz Rosa

Vicepresidente de Planeación y Tecnología

Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES

Informe al Congreso 2019-2020

Contenido

Capítulo	Contenido	Página
	Introducción	11
1	CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES	14
1.1	Políticas de empleo	15
1.1.1	Políticas activas de empleo	15
1.1.1.1	Programas y acciones encaminadas a la generación de empleo	15
1.1.1.2	Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE)	17
1.1.1.3	Reconocimientos económicos FOSFEC	18
1.1.1.4	Acciones para generación de empleo en jóvenes	19
1.1.2	Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013	22
1.2	Análisis y monitoreo del mercado laboral	27
1.2.1	La situación del empleo en Colombia	27
1.2.1.1	Ocupación y desocupación por sexo y rangos de edad	29
1.2.1.2	Inactividad por sexo y rangos de edad	30
1.2.1.3	Ocupación por sectores	30
1.2.1.4	Comportamiento del empleo y desempleo en las 13 ciudades	31
1.2.2	Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET	31
1.2.3	Asistencia Técnica a gobiernos locales para la implementación de la Política de Trabajo Decente	32
1.3	Servicio Público de Empleo	34
1.3.1	Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque diferencial y de cierre de brechas	34
1.3.1.1	Ruta de atención para población víctima del conflicto armado.	37
1.3.1.2	Cierre de brechas para personas con discapacidad	38
1.3.1.3	Programa de inclusión laboral con equidad de género	38
1.3.1.4	Prácticas para el empleo	39
1.3.2	Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo	40
1.3.2.1	Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE.	40
1.3.2.2	Promoción del Servicio Público de Empleo	44
1.3.2.3	Estrategia regional	45
1.3.2.4	Otros proyectos especiales	46
1.4	Formación para el trabajo	47
1.4.1	Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo	47
1.4.1.1	Formación pertinente	47
1.4.1.2	Articulación de la formación con el mercado laboral.	51
1.4.1.3	La práctica laboral – Contrato de Aprendizaje	52
1.4.2	La formación como factor de incremento de la productividad laboral	54
1.4.2.1	La formación a lo largo de la vida.	54
1.4.2.2	Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores.	55
1.4.3	La formación como dinamizador de la movilidad laboral.	57
1.4.3.1	Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano	57
1.4.3.2	La formación y capacitación en el contexto de la economía global.	58
1.5	Gestión en Política migratoria laboral	58
1.5.1	A nivel nacional	59
1.5.2	A nivel internacional	61
1.6	Equidad laboral	62
1.6.1	Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV.	62

1.6.1.1	Componente de emprendimiento individual	63
1.6.1.2	Componente de Formación para el Trabajo	65
1.6.1.3	Componente de Reparación colectiva	67
1.6.2	Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres	68
1.7	Teletrabajo	75
1.8	Emprendimiento	78
1.9	Economía social y solidaria	78
1.9.1	Población beneficiada	80
1.9.2	Estrategias y programas con enfoque de innovación social para el fortalecimiento del sector solidario	81
1.10	Cooperación y Relaciones Internacionales	84
1.10.1	Acciones en el escenario multilateral	84
1.10.2	Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.	87
1.10.3	Convenios y asuntos bilaterales	89
1.10.4	Otras acciones	90
1.10.5	Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	94
1.11	Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio Familiar SSF	94
1.11.1	Fortalecimiento de los procesos de inspección, vigilancia y control	95
1.11.2	Resultados sobre el control legal a los entes vigilados	97
1.11.3	Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las Cajas de Compensación Familiar CCF	100
1.11.4	Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar	102
1.11.5	Ejecución recursos Ley 1929 de 2018	104
1.11.6	Acciones adelantadas con los vigilados por la Superintendencia del Subsidio Familiar en el marco del Estado de Emergencia Económica y Social y la normativa emitida sobre subsidio económico de emergencia para trabajadores cesantes.	108
1.11.7	Capacitaciones dirigidas a los entes vigilados	109
2	EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	111
2.1	Formalización laboral	112
2.1.1	Red Nacional de Formalización Laboral	112
2.1.2	Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial	113
2.1.3	Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social	114
2.1.3.1	Economía Solidaria	114
2.1.3.2	Emprendimiento	115
2.1.4	Acuerdos de formalización	117
2.2	Seguridad y salud en el trabajo	118
2.2.1	Gestión en riesgos laborales	118
2.2.2	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):	120
2.2.3	Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo	121
2.2.4	Fondo de Riesgos Laborales	122
2.3	Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar	123
2.3.1	Aportes, subsidios y población cubierta de las Cajas de Compensación Familiar – CCF.	123
2.3.2	Trabajadores beneficiados	125
2.3.3	Servicios prestados	126
2.3.4	Fondos	129
2.3.5	Formación para el Trabajo por Cajas de Compensación Familiar.	131
2.3.6	Formación Continua impartida por las Cajas de Compensación Familiar	132
2.4	Sistema de protección integral para la vejez	132
2.4.1	Sistema general de pensiones	133
2.4.1.1	Afiliación	133
2.4.1.2	Afiliados a pensiones	134
2.4.1.3	Pensionados	135
2.4.1.4	Programa de Subsidio al aporte para pensión (PSAP) - BEPS	137
2.4.1.5	Procesos de normalización pensional	139

2.4.1.6	Fondo de pensiones públicas del nivel nacional	139
2.4.1.7	Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones	142
2.4.1.7.1	Solicitudes de prestaciones económicas	142
2.4.1.7.2	Estado de solicitudes de corrección de historial laboral	143
2.4.1.8	Convenios de Seguridad Social en materia pensional	143
2.4.2	Servicios sociales complementarios	145
2.4.2.1	Programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor	145
2.4.2.2	Beneficios Económicos Periódicos -BEPS	147
2.4.2.2.1	Vinculación	147
2.4.2.2.2	Ahorro	149
2.4.2.2.3	Entrega de incentivos - Otorgamiento	151
2.4.2.2.3.1	Incentivos Puntuales.	151
2.4.2.2.3.1.1	Seguro de vida Grupo BEPS	151
2.4.2.2.3.1.2	Sorteos	152
2.4.2.2.3.2	Incentivo periódico (20% de lo ahorrado por los vinculados	155
3	RESPECTO Y VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO	157
3.1	Erradicación del trabajo infantil	158
3.1.1	Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA	159
3.1.2	Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil	161
3.1.3	Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil	165
3.1.4	Alianzas público-privadas para la erradicación del trabajo infantil	167
3.2	Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva	168
3.2.1	Negociación colectiva.	168
3.2.2	Líderes sindicales	170
3.2.3	Archivo sindical	170
3.3	Sensibilización en derechos fundamentales del Trabajo en el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Garantía de derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural - Acuerdo de Paz	171
3.4	Sistema de Inspección Vigilancia y Control	172
3.4.1	Gestión de la DIVCGT frente a sectores de la economía priorizados	173
3.4.2	Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales	174
3.4.3	Descongestión administrativa	175
3.4.4	Política de daño antijurídico	175
3.4.5	Sistema de información de Inspección Vigilancia y Control IVC	176
4	DIÁLOGO SOCIAL	178
4.1	Ejercicio del diálogo social	179
4.1.1	Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT	179
4.1.2	Observatorio de conflictos sociolaborales-OCSL.	180
4.1.3	Subcomisiones departamentales.	181
4.1.4	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	185
5	AVANCES IMPLEMENTACIÓN ACUERDO FINAL DE PAZ	189
5.1	Plan Marco de Implementación	190
5.1.1	Educación rural	190
5.1.2	Reincorporación social y económica	192
5.2	Protección Social de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales	195
5.2.1	Campaña para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil	195
5.2.2	Garantía de Protección social de los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse.	196
5.3	Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural	203
5.4	Acciones desarrolladas por las entidades del Sector Trabajo	204
5.4.1	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	204
5.4.2	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	205

5.4.3	Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones	206
6	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	212
6.1	Dimensión talento humano	214
6.1.1	Ministerio del Trabajo	215
6.1.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	218
3.1.3	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	219
6.1.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	220
6.1.5	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	220
6.1.6	Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones	223
6.2	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	225
6.2.1	Ministerio del Trabajo	226
6.2.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	228
6.2.3	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	229
6.2.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	230
6.2.5	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	232
6.2.6	Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones	235
6.3	Dimensión Gestión con Valores para Resultado	236
6.3.1	Ministerio del Trabajo	238
6.3.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	239
6.3.3	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	239
6.3.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	241
6.3.5	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	241
6.3.6	Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones	245
6.4	Dimensión Información y comunicación	249
6.4.1	Ministerio del Trabajo	250
6.4.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	251
6.4.3	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	251
6.4.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	252
6.4.5	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	252
6.4.6	Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones	253
6.5	Dimensión Gestión del Conocimiento	255
6.5.1	Ministerio del Trabajo	255
6.5.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	256
6.5.3	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	256
6.5.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	257
6.5.5	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	257
6.5.6	Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones	258
6.6	Dimensión Control interno	258
6.6.1	Ministerio del Trabajo	259
6.6.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	259
6.6.3	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	259
6.5.4	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	260
6.5.5	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	260
6.5.6	Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones	260
6.7	Evaluación de resultados	261
6.7.1	Ministerio del Trabajo	262
6.7.2	Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA	262
6.7.3	Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF	262
6.7.4	Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones	263
	Anexos	265
	Anexo 1. Reglamentación del sector expedida en la vigencia. Decretos	266
	Anexo 2. Reglamentación del sector expedida en la vigencia. Resoluciones	269
	Anexo 3. Reglamentación del sector expedida en la vigencia. Circulares	277
	Anexo 4. Proyectos de ley que continúan su trámite Senado o Cámara	290

	Anexo 5. Proyectos de ley archivados	300
	Anexo 6. Proyectos de ley pendientes de sanción presidencial	306
	Anexo 7. Leyes sancionadas.	307



Introducción

El Sector Trabajo creado mediante la Ley 1444 de 2011 bajo la dirección del Ministerio del Trabajo e integrado mediante el Decreto 4108 de 2011 por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, la Unidad Administrativa Especial del servicio Público de Empleo -UAESPE, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS y la Superintendencia del Subsidio Familiar como entidades adscritas y la Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones como entidad vinculada, desarrolla acciones coordinadas en pro del desarrollo fomento e implementación de políticas y estrategias para la generación de empleos decentes, ampliación de la seguridad social, protección de los derechos de los trabajadores y el diálogo social.

En la vigencia 2019-2020 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 el sector trabajo, 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.

De igual forma se desarrollaron acciones y estrategias en el proceso de mejorar la articulación entre la demanda laboral y la oferta laboral y formativa y el fortalecimiento de la calidad de la oferta formativa, el reconocimiento y valoración de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida. Esto conllevó al fortalecimiento de los sistemas de información para reducir las brechas en el mercado laboral y la calidad de la formación para el trabajo, así como facilitar el reconocimiento de los aprendizajes a lo largo de la vida, en el marco de la generación de instrumentos de política pública eficientes para la gestión del empleo. También es importante mencionar que, que estas acciones contribuyeron en la movilidad laboral y formativa como estrategia en el proceso de disminución de la exclusión social y laboral.

En este contexto, al analizar el comportamiento de los cambios del desempleo por efecto demográfico, para marzo de 2020 aproximadamente 313 mil personas ingresaron a la edad de trabajar y por efecto participación salieron cerca de 1'589.712 personas. Igualmente, la demanda laboral registró un deterioro con una disminución de 1'583.449 empleos, mientras que el número de desempleados aumentó en 286.868 personas como resultado de la paralización de muchos sectores económicos en el país. Así mismo, la población inactiva aumentó en 1'791.910 personas, alcanzando los 16'209.714.

En el total nacional para el mes de marzo 2020 la tasa de desempleo se ubicó en 12,6%, aumentando en 1,8 p.p. en relación con el mismo mes del año anterior alcanzando niveles de hace 16 años. Si bien en el total nacional la tasa de desempleo venía aumentando durante los últimos dos años desde 2018, para las principales 13 ciudades se habían reducido en los meses de enero y

febrero¹ y se mostraba una perspectiva positiva en el desempleo urbano. Sin embargo, esta nueva situación hace que cambie el panorama general y aumente ampliamente el desempleo en el total nacional llegando a niveles superiores al año 2001.

Debido a que los problemas de inserción laboral en Colombia son en gran medida, el reflejo de la insuficiente empleabilidad de las personas, la falta de competencias pertinentes para el empleo, los altos costos de transacción en la búsqueda de empleo y las asimetrías de información, desde el Ministerio del Trabajo, se priorizó la necesidad de fortalecer la política de empleo y de formación para el trabajo nacional con estrategias de generación de empleo orientadas al fortalecimiento del proceso de pertinencia en la educación, la reducción de los costos de transacción y la puesta en funcionamiento de procesos de emparejamiento eficientes y de calidad entre la oferta y demanda laboral que permitan la democratización a las oportunidades de empleo formal en Colombia, a partir de dos objetivos específicos: i) aumentar la cobertura y efectividad de las políticas de empleo y ii) fortalecer el sistema que asegura la pertinencia y la calidad de la Formación para el Trabajo ampliando su alcance a la certificación basada en competencias

En el país, a partir del mes de marzo de 2020 se identificaron los primeros casos positivos de covid-19, por lo que el Gobierno Nacional empezó a adoptar diferentes medidas de prevención, entre las que se incluyó la implementación de la cuarentena a partir del 24 de marzo, estrategia que tiene amplia repercusión en el tema laboral y económico. Para el trimestre Ene-Mar de 2020, la población inactiva registró un crecimiento de 6,6%, con un aumento de 941 mil personas inactivas más, pasando de 14 millones 290 mil en Ene-Mar 2019 a 15 millones 231 mil inactivos en Ene-Mar 2020

En lo referente al componente de formación para el trabajo, en el periodo comprendido entre julio de 2019 y junio de 2020 el Servicio nacional de Aprendizaje -SENA formó a 6.561.476 aprendices a través de 8.222.940 cupos; mediante el Programa de Articulación con la Educación media preparó a 440.423 aprendices; expidió 171.874 certificados en competencias laborales; promovió 710 empresas a través del Fondo Emprender, de las cuales 144 corresponden a las actividades de la Economía Naranja; y realizó 411.821 colocaciones en el mercado laboral.

En materia de reducción de trámites, el Ministerio del Trabajo, viene adelantando acciones coordinadas con el Ministerio de Salud, con el fin de consolidar la información del aseguramiento en salud, riesgos laborales y pensiones, así como del sistema de subsidio familiar en una herramienta única como es el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT.

En cuanto a las acciones desarrolladas para la consolidación de una sociedad con oportunidades para todos en el sector se viene trabajando en programas para la protección del adulto mayor, como es el caso de Colombia Mayor, programa orientado al adulto mayor, que se encuentra en estado de indigencia o de extrema pobreza y con riesgo económico de la imposibilidad de generar ingresos y el mecanismo de protección para la vejez denominado Beneficios Económicos Periódicos- BEPS dirigido a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, convirtiéndose de esta manera en un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones.

¹ La tasa de desempleo para las 13 áreas en enero de 2020 mostró una reducción de 0,8 pp pasando de 13,7% en 2019

A diciembre de 2019, el programa Colombia Mayor cerró con una asignación presupuestal para subsidio de \$1.257.943.264.015 y un total de 1.678.586 cupos. Con los cuales fueron cubiertos 1.103 municipios y 4 corregimientos departamentales del país. Para el año 2020 la apropiación de la Subcuenta de Subsistencia es de \$ 1.693.747.568.969 de los cuales están destinados para el rubro de subsidios \$ 1.595.685.374.812 lo que corresponde a un 94,21% sobre el total de la apropiación.

En el caso del Programa BEPS, entre julio de 2019 y mayo de 2020 se han vinculado al programa un total de 133.344 personas y durante el primer trimestre de 2020 el programa mantuvo un promedio de vinculaciones de 13.688 personas, sin embargo, en vista de las medidas de confinamiento a causa de la emergencia económica, social y ecológica que desató el COVID 19, tanto la vinculación como el ahorro en el programa BEPS se han visto fuertemente afectados. El total de vinculados fue de 1.453.819 ciudadanos para el 31 de mayo de 2020.

En relación con las vinculaciones acumuladas distribuidas por las Regionales de Colpensiones, se destaca Caribe con el 21% (305.266 vinculados) y Occidente con el 18% (257.799 vinculados).

Los efectos de estas acciones se ven reflejadas en el indicador de “Adultos Mayores con algún Tipo de Protección a los Ingresos” que es la sumatoria de las personas que disfrutaban de los BEPS (Renta Vitalicia), los cupos otorgados del Programa Colombia Mayor (Beneficiarios Activos) y el número total de pensionados, que para el periodo en análisis, el indicador tiene un incremento, del 5.83% que en valores absolutos son 240.515, nuevas personas que obtuvieron este beneficio durante el periodo analizado.

Finalmente, en materia de protección de los derechos de los trabajadores y el diálogo social, cabe resaltar el Acuerdo Nacional Estatal 2019 que beneficia a 1 millón 200 mil empleados públicos. De otra parte, está la reducción de la tasa de trabajo infantil, que en total nacional fue 5.4%. En el mismo trimestre del año anterior esta tasa fue 5.9%. La tasa de trabajo infantil del 5.4%, es equivalente a 585.897 casos de niños, niñas y adolescentes (NNA) que se encuentran realizando actividades peligrosas. Ahora bien, frente al año anterior, se observa una disminución de 0.5 puntos porcentuales, lo que significa que 58.597 NNA abandonaron el trabajo infantil entre los 2018 y 2019. De igual forma se debe destacar la reducción en 0.8 porcentuales de la tasa de Tasa de Trabajo Infantil Ampliada, teniendo en cuenta que en 2018 se encontraba en el 10.3% y para 2019 bajó al 9.5%. Esto significa que 79.766 NNA abandonaron el trabajo infantil en Colombia, 58.597 casos de NNA que se encontraban realizando actividades peligrosas para su salud física y mental y 21.169 NNA que dejaron de realizar oficios en sus hogares por 15 horas o más durante los años 2018 y 2019.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

1 Creación de **Empleos Decentes**



1.1 Políticas de empleo.

1.1.1 Políticas activas de empleo. De acuerdo con las acciones adelantadas desde el Grupo de Políticas Activas en el periodo comprendido entre el mes de julio de 2019 y el mes de junio de 2020, a continuación, se relacionan las acciones más relevantes que apuntan al logro de los objetivos de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar.

Las Políticas activas de empleo tienen como objetivo disminuir el nivel del desempleo en la economía a través de una 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 modelo de gestión del Servicio Público de Empleo y se realizó un convenio con la Fundación Corona con el fin de implementar un modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, entendido como un marco de intervención de política pública que reúne programas, metodologías e instrumentos para mejorar la organización del mercado de trabajo y facilitar el encuentro entre los buscadores de empleo y la demanda laboral en los territorios en Colombia, definidos por los aliados con énfasis en el componente de gestión empresarial y gestión del territorio, a través de: i) una metodología para la identificación de barreras organizacionales, fundamentada en el diseño de instrumentos para la recolección de información de actores relevantes que permita encontrar los sesgos en los procesos selección y contratación de personal, y, ii) La elaboración de la Guía de Empleo Inclusivo para gestión empresarial que armonice los enfoques institucionales existentes sobre la materia y contenga una estrategia unificada para mitigar las barreras organizacionales.

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

Desde el año 2015 la tasa de desempleo ha aumentado constantemente, sin embargo la formalización laboral ha mostrado indicadores favorables situación propiciada por la implementación de medidas como los estímulos económicos y deducciones tributarias a las empresas que realicen procesos de formalización, reducción en cargas o impuestos sobre la nómina de los trabajadores, así como las iniciativas para la creación de empresas por parte de los jóvenes y la consolidación del Servicio Público de Empleo-SPE. Estas acciones que incentivan la formalización deben contribuir en el mediano y largo plazo a revertir la tendencia de pérdida de empleos

Programa para fortalecer políticas de empleo. Debido a que los problemas de inserción laboral en Colombia son en gran medida, el reflejo de la insuficiente empleabilidad de las personas, la falta de competencias pertinentes para el empleo, los altos costos de transacción en la búsqueda de empleo y las asimetrías de información, desde el Viceministerio de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo, se priorizó la necesidad de fortalecer la política de empleo y de formación para el trabajo nacional con estrategias de generación de empleo orientadas al fortalecimiento del proceso de pertinencia en la educación, la reducción de los costos de transacción y la puesta en funcionamiento de procesos de emparejamiento eficientes y de calidad entre la oferta y demanda laboral que permitan la democratización a las oportunidades de empleo formal en Colombia, a partir de dos objetivos específicos: i) aumentar la cobertura y efectividad de las políticas de empleo y ii) fortalecer el sistema que asegura la pertinencia y la calidad de la Formación para el Trabajo ampliando su alcance a la certificación basada en competencias.

Para lo anterior, se suscribió el Contrato de Préstamo 4934/OC-CO entre la República de Colombia y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que contiene los términos y condiciones en el que el Banco otorga un préstamo al prestatario para contribuir a la financiación y ejecución del Programa para Fortalecer Políticas de Empleo. De esta manera, para la puesta en marcha de este Programa el Ministerio del Trabajo consolidó el proyecto de inversión denominado “Fortalecimiento de las políticas de empleo y de formación para el trabajo nacional” con código BPIN 2020011000008, el cual incluye mejoras tecnológicas, institucionales y de gestión a partir de las siguientes estrategias:

- La implementación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo el cual automatizará el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas y permitirá la consolidación de una bolsa única de empleo que permita el acceso y gestión a todas las vacantes en toda la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, el fortalecimiento de servicios especializados dirigidos a eliminar las barreras de inclusión laboral y la colocación de la población colombiana que permitirán garantizar los estándares mínimos de atención en la ruta básica de empleo y la definición de un nivel de intervención más especializado que incluya acciones y/o ajustes a la ruta básica.
- La consolidación de una plataforma de información para el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), como instrumento que articulará y generará la interacción de información de demanda laboral (requerimientos y necesidades del sector productivo), oferta laboral (características de quienes ofrecen su fuerza de trabajo) y oferta educativa y formativa (información cuantitativa y cualitativa sobre los programas educativos y formativos y las instituciones que los ofrecen).
- La implementación del Sistema de Información para la gestión del empleo y la productividad como herramienta tecnológica de información orientado a brindar soluciones tecnológicas para la gestión eficiente del empleo, a partir de un seguimiento y monitoreo de resultados de las políticas activas y pasivas que lidera el sector trabajo incluyendo un análisis de su intervención institucional y de los lineamientos técnicos de política de empleo relacionados con la oferta laboral, la demanda laboral y la oferta educativa y formativa, cuya efectividad rara vez es evaluada a pesar de la gran cantidad de recursos destinada para estos fines.
- El diseño e implementación del subsistema de aseguramiento de la calidad de la formación para el trabajo a través de la consolidación de un modelo de aseguramiento de calidad de la formación que contempla el desarrollo de estándares, metodologías, indicadores y su implementación a través de pilotos que permitirán al fortalecimiento de la capacidad técnica de los actores competentes y los prestadores del servicio de aprendizaje con lineamientos que se ajusten periódicamente a la demanda del mercado laboral, y la incorporación de estrategias de seguimiento y evaluación que permitan reorientar la oferta de formación para el trabajo.

- La consolidación de lineamientos técnicos del subsistema de evaluación y certificación de competencias a partir del desarrollo de herramientas para la regulación y el fomento de la evaluación y certificación de competencias en sectores estratégicos del país, a través de agentes certificadores que incluye el fortalecimiento de las capacidades del Ministerio del Trabajo, para fomentar, regular y registrar la certificación de competencias.

De otro lado, las Cajas de Compensación Familiar CCF, con el Programa Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, entre julio y diciembre de 2019 y lo transcurrido de la vigencia 2020, vincularon 41.443 empresas, realizaron la gestión de colocación de empleo para 268.223 personas y registraron 933.264 hojas de vida en la ruta de empleabilidad, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1. Resultados del Programa de Agencia de Gestión y Colocación de Empleo.

Colocaciones laborales	2019 (julio-diciembre)	2020 (enero- abril)	Total, Periodo
Empresas Registradas en la Agencia	25.228	16.215	41.443
Hojas de Vida Registradas en la Agencia	486.496	447.128	933.264
Personas Colocadas Laboralmente	167.009	101.214	268.223

Fuente: Aplicativo SIGER – SIREVAC. Superintendencia Delegada para la Gestión - Superintendencia del Subsidio Familiar.

1.1.1.2 Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE). El Fondo Emprender tiene como objetivo apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas. 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. Se ha convertido en el programa de capital semilla para emprendimiento más importante de América Latina.

Para la vigencia correspondiente, se obtuvieron logros como el establecimiento de alianzas internacionales con los principales protagonistas del ecosistema de emprendimiento de los Estados Unidos: UTSA, MassChallenge, Babson College, gracias al proceso de modernización que ha adoptado el Fondo Emprender.

A su vez, como se observa, en la siguiente tabla, se han creado 710 empresas las cuales han impactado de manera importante los diferentes sectores económicos, dentro de los cuales se destacan: el 35% de nuevas empresas pertenecen a industrias manufactureras, el 28% al sector agricultura, 9% a otras actividades de servicios comunitarios y el 8% a hoteles y restaurantes. Lo anterior, desencadenó la creación de 4.061 empleos potenciales generados gracias al Fondo Emprender.

Igualmente se asignaron recursos por \$82.094.169.996 pesos para 647 proyectos de diferentes sectores en el Consejo Directivo Nacional del mes de diciembre de 2019.

Tabla 2. Fondo Emprender – SENA.

Fondo Emprender	2019	julio 2019 – mayo 2020
Empresas Creadas por el Fondo Emprender	801	710
Empleos potenciales generados en el Fondo Emprender	4.586	4.061

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento.

Así mismo, en el 2019, se crearon 186 empresas correspondientes a industrias creativas de la Economía Naranja las cuales generaron 1.087 empleos potenciales directos, con una asignación presupuestal de \$23.652.621.184 pesos. El 48% de estas nuevas empresas creadas pertenecen a la categoría de Artes y Patrimonio, el otro 40% impactó la categoría de Creaciones Funcionales y el 12% restante correspondió a la categoría de Industrias Culturales.

Para la vigencia correspondiente a junio 2019 – mayo 2020, se tuvo una creación de 144 empresas pertenecientes a las actividades de la Economía Naranja, las cuales han creado 837 empleos potenciales directos.

1.1.1.3 Reconocimientos económicos FOSFEC. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1636 de 2013, el cesante que cumpla con los requisitos establecidos en ésta será incluido por el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) que es administrado por las Cajas de Compensación Familiar, en el registro para pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones y cuota monetaria de Subsidio Familiar, según corresponda. Así mismo, será remitido a cualquiera de los operadores autorizados de la Red de Servicios de Empleo, para Iniciar el Proceso de Asesoría de Búsqueda, orientación ocupacional y capacitación.

Podrán acceder a las prestaciones de que trata la Ley 1636 de 2013, los desempleados que cumplan las siguientes condiciones:

- Que su situación laboral haya terminado por cualquier causa o, en el caso de ser independiente su contrato haya cumplido con el plazo de duración pactado y no cuente con ningún otro, o no cuente con ninguna fuente de ingresos.
- Que hayan realizado aportes un año continuo o discontinuo a una Caja de Compensación Familiar durante los últimos tres (3) años para dependientes y dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años para independientes.
- Inscribirse en cualquiera de los servicios de empleo autorizados, pertenecientes a la Red de Servicios de Empleo y desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo.
- Estar inscrito en programas de capacitación en los términos dispuestos por la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Aunado a lo anterior y con cargo al FOSFEC, se entregará un bono de alimentación de conformidad con lo establecidos en el artículo 77 de la Ley 1753 de 2015. Es importante anotar que, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-474-19 declaró inexecutable el inciso segundo del artículo 77 ibidem, eliminando la posibilidad de entregar bonos de alimentación con cargo a los recursos del FOSFEC.

Frente a los resultados y/o cobertura de beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2019, se entregaron beneficios a una población de 78.157 en todo el territorio Nacional (Información suministrada por las 43 Cajas de Compensación Familiar). Para la vigencia 2020, el mecanismo de Protección al Cesante ha reconocido beneficios de enero a abril de 2020, para un total de 67.315 personas en todo el territorio nacional

En el marco de los reconocimientos económicos de FOSFEC, entre julio y diciembre de 2019 y lo transcurrido de la vigencia 2020, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de aportes a la salud a 193.496 personas, el pago de aportes a pensión a 190.946 personas, el pago de cuota

monetaria a 105.497 personas y el pago de bonos de alimentación a 91.643 personas, como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3. Pagos Aportes en Salud, Pensión, Cuota Monetaria y Bonos de Alimentación-FOSFEC.

Tipo de aporte	2019 (julio-diciembre)		2020- (enero-abril)		Total, Período	
	Postulados Aceptados	Valor Pagado	Postulados Aceptados	Valor Pagado	Postulados Aceptados	Valor Pagado
Beneficiarios Pago Aportes en Salud	78.157	\$49.467.334.319	115.339	\$78.575.695.523	193.496	\$128.043.029.842
Beneficiarios Pago Aportes en Pensión	75.908	\$63.103.247.475	115.038	\$100.146.923.439	190.946	\$163.250.170.914
Beneficiarios Pago Aportes en Cuota Monetaria	44.014	\$13.878.363.002	61.483	\$20.518.069.290	105.497	\$34.396.432.292
Beneficiarios Pago Bonos de Alimentación	70.590	\$89.390.617.496	21.053	\$23.018.237.664	91.643	\$112.408.855.160

Fuente: Aplicativo SIGER – SIREVAC. Superintendencias Delegada para la Gestión – Superintendencia del Subsidio Familiar².

* Para la vigencia 2020 se hace la claridad que el Bono de Alimentación es la reactivación de aquellos beneficiarios que ya tenían asignado ese rubro y que se les suspendió debido a la sentencia C-474/19 de la HCC y que las CCF retomaron la entrega del bono debido al concepto emitido por la Subdirección de Subsidio Familiar de Mintrabajo.

1.1.1.4 Acciones para generación de empleo en jóvenes. Se han identificado, como principales desafíos de la población juvenil en materia de inserción laboral los siguientes:

- La principal brecha de desempleo está en la población juvenil (7.2 p.p). En la ruralidad, la población juvenil representa el 12% de los desempleados.
- Uno de cada dos desempleados en Colombia es joven.
- Nueve de cada diez vacantes requiere experiencia laboral.
- Existe una preferencia empresarial por contratar una persona con más experiencia laboral que un joven recién graduado.

Por tanto, ante el panorama laboral juvenil desfavorable, desde el Ministerio del Trabajo se priorizó la necesidad de brindar elementos para la dinamización del empleo juvenil a nivel territorial en los nuevos planes de desarrollo territorial 2020-2023, poniendo a disposición de las Entidades Locales y Departamentales elementos y herramientas que les permitan facilitar la inserción laboral de los jóvenes en territorio, las cuales incluyen acciones para: el cierre de brechas de capital humano para fortalecer iniciativas de Formación Dual que mitiguen la falta de experiencia laboral de la población juvenil; la orientación a estudiantes de educación media frente a las vacantes y los perfiles ocupacionales requeridos por el sector productivo; la asistencia técnica para el desarrollo de la metodología de Análisis de la Dinámica Laboral con Enfoque Social y Solidario (ADPLESS) que identifica los escenarios promisorios para la generación de ingresos, empleo y emprendimiento y, la divulgación de los beneficios que ofrece la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo para toda la información relacionada con las vacantes y servicios de gestión y colocación de empleo.

² Las cifras de la vigencia de 2020 sufren modificaciones en razón a los recargos de información realizados por las Corporaciones en cumplimiento de instrucciones de esta Superintendencia derivadas de nuestro ejercicio de inspección y vigilancia.

Así mismo, desde esta cartera ministerial, se viene trabajando en torno a la reducción las barreras de acceso al empleo, contemplando como una de las prioridades, la inclusión laboral la población juvenil a partir de oportunidades de empleo formal ofrecidas a través del Servicio Público de Empleo.

El Servicio Público de Empleo (SPE) está orientado a facilitar el enlace entre la oferta y la demanda laboral, democratizar el acceso al mercado de trabajo y promover la organización del mercado de trabajo a través de la implementación y coordinación de políticas activas y pasivas de empleo tanto a nivel nacional como regional. Sus componentes se describen en la Ruta de Empleabilidad, la cual está liderada por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE a través de Red de prestadores del SPE autorizados Públicos (Agencia Pública de Empleo del SENA, Entes territoriales, Cajas de Compensación Familiar) y privados (Agencias privadas, Bolsas de empleo). Esta ruta tiene cobertura a nivel nacional y contempla los siguientes servicios:

- Registro: Todas las personas interesadas en cambiar de trabajo o conseguir mejores oportunidades, pueden registrar su hoja de vida en el portal virtual de atención o en los puntos de atención en todo el país.
- Orientación: Las personas que se acerquen a los centros de Empleo podrán recibir orientación y hacer un análisis de sus competencias, habilidades y necesidades para facilitar su vinculación laboral. En este servicio, se fortalece las competencias a partir de capacitación a la medida para mejorar las condiciones de empleabilidad de la oferta laboral, incluyendo la población juvenil y facilitar el empalme generacional.
- Preselección: Con el fin de proveer la vacante, el centro de empleo hace una selección de los posibles candidatos que cumplen con los requisitos solicitados por los empleadores.
- Remisión: Es el proceso por el cual, los operadores del servicio público de Empleo envían los perfiles de los candidatos preseleccionados a los empleadores.

Adicionalmente, durante esta vigencia, se está consolidando una estrategia conjunta con la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la Unidad del SPE y Mintrabajo para adaptar la ruta de empleabilidad desarrollada por el Servicio Público de Empleo para el sector rural, lo cual sin duda brindará elementos diferenciadores para la inclusión laboral juvenil; así como el Programa SOMOS RURALES liderado por el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, cuyo objetivo 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 un empleo sostenible. El aliado principal de este programa es el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD.

Por otro lado, se están liderando diferentes estrategias para la dinamización del empleo a nivel territorial, las cuales se enmarcan en cuatro (4) pilares definidos dentro de la Política de Promoción del Empleo Formal y se orientan a responder los compromisos sociales con la población que enfrente mayores barreras de acceso y permanencia al mercado laboral formal, como es el caso de la población juvenil en Colombia. Estas estrategias incluyen:

- Asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo
- Ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral
- Incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial
- Actualizar la normatividad laboral y de seguridad social

Lo anterior implica ajustes y/o creación de un marco normativo, el fortalecimiento de la institucionalidad del sector trabajo y la puesta en marcha de nuevas acciones para el fortalecimiento de las políticas del mercado de trabajo, especialmente las políticas activas de empleo que tienen como objetivo disminuir el nivel del desempleo en la economía a través de una amplia gama de intervenciones que incluyen 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.

Finalmente, como normativa sectorial para la población juvenil se ha impulsado la siguiente:

Ley 1780 de 2016 “Por medio de la cual se promueven el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”, que tiene como objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre los 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 impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia. Dicha Ley, actualmente cuenta con algunos decretos reglamentarios y resoluciones normativas que han aportado los elementos operativos para su implementación.

En el marco del nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022, se priorizó la necesidad de fortalecer la intervención estatal de las políticas activas de empleo a través de la reglamentación de los artículos 195 y 196, en términos de la Inclusión Laboral y la vinculación laboral de la población juvenil en las entidades públicas.

En lo dispuesto en el artículo 195 de la Ley 1955 de 2019, el Ministerio del Trabajo, en coordinación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, inició la estructuración y consolidación de un proyecto de decreto cuyo objeto es regular el marco de intervención de política pública del mercado de trabajo para la inclusión laboral, orientado a:

- El fortalecimiento y articulación de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo
- Definición de algunos conceptos necesarios para dicho marco de intervención, como el de la figura de la “Bolsa Única de Empleo”
- Definición conceptual de los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo a cargo de los Prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo
- Autorización de contenidos técnicos y asesorías que pueden prestar los denominados “aliados” de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo; normas relacionadas con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y de los Prestadores; requisitos y autorización de los Prestadores de servicio de gestión y colocación de empleo;
- Normas relacionadas con competencias y procedimiento para la inspección, vigilancia y control; informes de incumplimiento de las obligaciones o configuración de prohibiciones por parte de los Prestadores, entre otros.

De acuerdo con el articulado propuesto en el proyecto de decreto, la información de todas las vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo se deberá consolidar a través de la Bolsa Única de Empleo, componente integral del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, con el fin de permitir el acceso público y transparente de estas.

El articulado de dicho proyecto de decreto se ha venido ajustando de acuerdo con los comentarios realizados por la ciudadanía tras la publicación del articulado propuesto, así como de algunas observaciones y recomendaciones expuestas por la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, con el fin de proceder a su expedición durante la vigencia 2020.

En este sentido se ha alcanzado lo siguiente:

- Establecer las condiciones para que los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la Inclusión Laboral sean operados a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
- Definir el marco normativo e institucional requerido para la reducción de barreras de inserción al mercado laboral, con el fin de fortalecer los servicios básicos orientados a mitigar las brechas de información para el acceso al mercado laboral y la definición de servicios especializados orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad, la permanencia en el mercado laboral formal y los procesos de gestión del talento humano.
- Establecer los lineamientos necesarios para la articulación de todas las personas jurídicas autorizadas que presten servicios de gestión y colocación de empleo, para garantizar el acceso público y transparente a todas las vacantes ofrecidas por los empleadores.
- Precisar la estrategia de identificación y reconocimiento de las personas jurídicas y naturales, nacionales o internacionales interesados en prestar la asesoría técnica frente a modelos de inclusión laboral, así como los criterios adecuados para otorgar la autorización por parte de la UAESPE.

Por otra parte, se está desarrollando el documento donde se define la Ruta de Intervención en casos de Empleo Temporal de Emergencia, en el marco de lo dispuesto en el artículo 215 de la Constitución Política y la Ley 1488 de 2011 “por medio de la cual se crea el empleo de emergencia para los damnificados y afectados en zonas declaradas en emergencia económica, social y ecológica o en situación de desastre o calamidad pública”. Lo anterior, se está estructurando a partir de las conclusiones obtenidas en mesas de trabajo conjuntas entre el Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y el Departamento Administrativo de Prosperidad Social.

1.1.2 Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013. Es importante recordar que, las políticas de mercado de trabajo utilizan un conjunto de instrumentos para intervenirlo con el objetivo de hacerlo más eficiente, combatir el desempleo y reducir o mitigar el impacto de este sobre la población. *“Las políticas de mercado de trabajo se concentran en el nivel meso y micro de la economía. Estas políticas suelen dividirse entre pasivas y activas.*

Las activas son aquellas que pretenden ayudar a los desempleados a encontrar empleo más rápidamente, como por ejemplo los servicios públicos de empleo o los programas de capacitación (...). Las políticas pasivas son las que pretenden mitigar el impacto del desempleo sobre el bienestar de los trabajadores, como por ejemplo los seguros contra el desempleo”³.

Ahora bien, con el fin de reducir los impactos negativos asociados a la pérdida de empleo, Colombia ha implementado tres (3) tipos de beneficios para los desempleados: i) el auxilio de cesantías; ii) las

³ Tomado de:

[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)

prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC); y iii) las indemnizaciones por despido sin justa causa.

Dos de estos instrumentos, fueron articulados en la Ley 1636 de 2013 que crea el Mecanismo de Protección al Cesante -MPC, con el objetivo de compensar financieramente la pérdida de ingresos generada por el desempleo. Las prestaciones económicas del MPC y las cesantías, son instrumentos de protección financiera de tipo pasivo, se complementan con el desarrollo de políticas activas a través de:

- Servicio Público de Empleo (SPE), como herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo
- Capacitación general, en competencias básicas y en competencias laborales específicas, brindada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Cajas de Compensación Familiar y/o las instituciones de formación para el trabajo certificadas en calidad, consolidando de esta forma un instrumento donde concurren políticas de mercado de trabajo, tanto activas, como pasivas.

Aunado a lo anterior y con el fin de financiar la operación del MPC, fue creado en esta norma, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), como fuente para otorgar beneficios a la población cesante que cumpla con los requisitos de acceso. Este fondo que es administrado por las Cajas de Compensación Familiar, permite brindar a la población cesante, no solo un grupo de prestaciones económicas como son: i) el pago de seguridad social, ii) la cuota monetaria del subsidio familiar, y iii) hasta el año 2019, bonos de alimentación (declarada inexecutable Sentencia 474/19 C. Constitucional), sino apalancar la financiación de estrategias en el marco de políticas activas, como: i) programas de capacitación para la reinserción laboral; ii) prestación de servicios de gestión y colocación de empleo; iii) Estado Joven; y iv) 40.000 primeros empleos, los dos últimos afectados por la declaratoria de inexecutable – Sentencia 474/19. La ejecución de este fondo presentó el siguiente comportamiento durante la vigencia 2019:

Tabla 4. Gastos de administración e imprevistos.

Gastos de administración e imprevistos	Enero a Diciembre 2019	Enero a Mayo 2020
Gastos de administración ejecutados	\$ 27.621.864.215	\$ 11.745.886.941
Gastos de administración programa 40.000 primeros empleos	\$ 2.863.881.829	\$ 400.074.506
Ejecución Gastos de Administración programa Estado Joven	\$ 947.912.938	\$ 18.945.665
Ejecución Gastos de Imprevistos programa Estado Joven	\$ 65.666.941	\$ 1.245.711
Total, gastos de administración e imprevistos	\$ 31.499.325.923	\$ 12.166.152.823

Fuente: Superintendencia de subsidio familiar - Ejecución FOSFEC – 2019 y enero a mayo 2020.

Tabla 5. Gastos operativos.

Gastos de operativos	Enero a Diciembre 2019	Enero a Mayo 2020
Ejecución gastos operativos aplicados a programas de capacitación para la reinserción laboral	\$199.030.730.521,00	\$ 50.456.721.276,00
Ejecución gastos operativos para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo	\$137.336.133.124,00	\$ 45.475.448.969,00
Ejecución gastos operativos para el diseño e implementación del sistema de información Fosfec	\$ 5.015.605.879,00	\$ 1.442.797.941,00
Ejecución Beneficios Económicos	\$308.231.783.866,00	\$341.942.979.530,00
Estado Joven	\$ 11.850.094.335,00	\$ -
Total	\$661.464.347.725,00	\$439.317.947.716,00

Fuente: Superintendencia de subsidio familiar - Ejecución FOSFEC – 2019 y enero a mayo de 2020.

Aunado a lo anterior, en materia de Cesantías, la Ley 1636 de 2013, integra un mecanismo de incentivos, tal como se describe seguidamente: *“Del aporte a las cesantías que los empleadores están obligados a consignar anualmente a cada uno de los trabajadores, estos últimos podrán decidir voluntariamente el porcentaje de ahorro para el Mecanismo de Protección al Cesante. Los trabajadores dependientes o independientes que ahorren voluntariamente para el mecanismo de protección al cesante recibirán un beneficio proporcional a su ahorro que se hará efectivo en el momento en que quede cesante con cargo al FOSFEC, de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional”*. El beneficio monetario proporcional por ahorro de cesantías que recibirán los trabajadores que voluntariamente realicen el ahorro de las cesantías, estará sujeto al tiempo de ahorro, al ingreso del trabajador y al monto del ahorro realizado.

Finalmente, es importante hacer referencia al Programa 40 mil Primeros Empleos el cual, si bien, hace parte de las políticas activas de empleo, encuentra su financiación en los recursos del FOSFEC. Este programa, fue creado por el Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 347 de 2015, con el propósito de impulsar la empleabilidad de los jóvenes que se encuentran entre los 18 y 28 años de edad, que en el momento de formalizar su inscripción al mencionado programa, no cuenten con experiencia laboral relacionada con su área de formación en las diferentes modalidades: bachilleres, técnicos laborales o técnicos profesionales, tecnólogos y profesionales, y que se encuentren buscando empleo activamente.

El programa finalizó su operación en marzo de 2020, de acuerdo con lo dispuesto en el fallo de la Sentencia C-474 de 2019, proferida por la Corte Constitucional. Para el período correspondiente entre julio de 2019 a marzo de 2020 se contrataron un total de 732 jóvenes entre 18 y 28 años con menos de 6 meses de experiencia laboral. A continuación, la información financiera y la cobertura del Mecanismo de Protección al Cesante, para el segundo semestre de 2019 y de enero a mayo de 2020

Tabla 6. Información financiera - Mecanismo de protección al cesante vigencias 2019 (II Semestre).

Cifras en pesos

Información financiera	2019 II semestre 2019	2020 Enero-mayo 2020
Apropiación MPC total	\$410.626.078.309	\$334.269.301.910
Giro Cuota monetaria	\$13.878.363.002	\$20.518.069.290
Giro Pensiones	\$63.103.247.475	\$100.146.923.439
Giro Salud	\$49.467.334.319	\$78.575.695.523
Giro bono alimentación	\$89.390.617.496	\$23.018.237.664
Beneficio aporte voluntario cesantías	\$4.007.040	\$719.966
Capacitación	\$117.534.964.585	\$50.456.721.276
Servicio de gestión y colocación para la inserción laboral	\$78.040.772.533	\$45.475.448.969
Sistema de información	\$2.934.603.848	\$1.442.797.941

Información financiera	2019	2020
	II semestre 2019	Enero-mayo 2020
Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial	\$44.183.969	\$887.496.749
Gastos administrativos (incluye comisiones por administración Fosfec)	\$15.175.893.995	\$11.745.886.941

Fuente: Superintendencia Delegada de Gestión – Superintendencia del Subsidio Familiar.

Tabla 7. Cobertura - Mecanismo de protección al cesante vigencia enero a mayo de 2020..

Cobertura	2019	2020
	II semestre 2019	Enero-abril 2020
Número de trabajadores beneficiados de cuota monetaria	44.014	61.483
Número de trabajadores beneficiados de aporte a pensiones	75.908	115.038
Número de trabajadores beneficiados de aporte a Salud	78.157	115.339
Número de trabajadores beneficiados de bono alimentación	70.590	21.053
Número de trabajadores beneficiados por aporte voluntario a cesantías	0	2
Número de trabajadores Beneficiados por capacitación	243.533	112.456
Número de trabajadores Beneficiados por el servicio de gestión y colocación para la inserción laboral	167.009	101.214
Número de trabajadores beneficiados por la promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial	1.957	487

Fuente: Superintendencia Delegada de Gestión – Superintendencia del Subsidio Familiar.

Es importante aclarar que mediante sentencia C-474 de 2019, la Honorable Corte Constitucional, declaró la INEXEQUIBILIDAD (i) del inciso 2º del artículo 77 de la Ley 1753 de 2015; (ii) de la expresión “emprendimiento y/o desarrollo empresarial” contenida en el inciso 1º del artículo 9 de la Ley 1780 de 2016, y de los párrafos 1º y 2º del mismo artículo; (iii) del artículo 10 de la Ley 1780 de 2016; (iv) del párrafo 3º del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016 y, (v) del artículo 22 de la Ley 1780 de 2016; apartes normativos del Mecanismo de Protección al Cesante que permitían beneficiar a población distinta a la afiliada a las Cajas de Compensación motivo por el cual se observa la disminución de las coberturas y la ejecución por parte de estas corporaciones en lo corrido de la vigencia 2020.

Debido a la declaratoria de emergencia expedida por la Presidencia de la República, el Ministerio de Trabajo emitió el Decreto Legislativo 488 de 2020 por medio del cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, incorporando en su artículo 6º, una transferencia económica consistente en 2 SMMLV a los cesantes de las categorías A y B que hubiesen realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un año de manera continua o discontinua en los últimos 5 años, adicional a los beneficios económicos determinados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, estableciendo además en la norma ibidem a cargo de esta Superintendencia la de impartir instrucciones inmediatas a los sujetos vigilados para que la solicitud, aprobación y pago del beneficio en mención, se efectúe por medios virtuales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Superintendencia del Subsidio Familiar expidió la Circular Externa N° 0005 de 2020 en la cual se imparten instrucciones sobre las medidas a implementar por parte de

los sujetos vigilados para dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 6 del Decreto Legislativo N°488 del 27 de marzo de 2020.

Por su parte, la Resolución N° 853 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo, reglamentó algunos aspectos del Decreto Legislativo N° 488 de 2020, cuyo objeto es disponer medidas para la operación y entrega del beneficio establecido en el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 488 de 2020, desarrolla la desagregación del beneficio, requisitos para el otorgamiento del mismo, mecanismos para recepción y radicación de los documentos, casos de pérdida de la prestación y en general, todos los asuntos propios a la concesión del beneficio.

Las Cajas de Compensación Familiar del País en el marco de la Circular Externa N° 0005 de 2020 colocaron a disposición de los usuarios el formulario de solicitud del beneficio para el diligenciamiento de manera electrónica o virtual. Para aquellos beneficiarios que no puedan diligenciar el formulario se dispuso que, de manera electrónica o virtual, lo pudieren descargar en formato PDF para diligenciarlo, firmarlo y remitirlo a la Caja de Compensación Familiar a través de correo electrónico, WhatsApp, mensaje de datos o canal alternativo que cada Corporación determine.

Así mismo, únicamente de manera excepcional y para aquellos cesantes que no tengan acceso a herramientas tecnológicas, las Caja de Compensación Familiar dispusieron de un canal bajo el cual los usuarios son direccionados a un sistema de turnos para la atención presencial que no permita la concentración de personas o aglomeraciones, sin perjuicio de lo descrito en el inciso 3 del artículo 3 Decreto 491 de 2020. Adicionalmente, los entes vigilados se encuentran entregando además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia.

A continuación, se muestra la información consolidada de las 43 Cajas de Compensación Familiar en cuanto a la utilización de los recursos del FOSFEC en virtud de lo establecido en el artículo 6 del Decreto 488 de 2020, pero para clarificar es necesario precisar los siguientes conceptos y/o definiciones:

Número de Inscritos. Es la cantidad de solicitudes que se han presentado a la Caja de Compensación Familiar, por cualquiera de los medios habilitados por la corporación, para recibir postulaciones al subsidio económico por emergencia.

Número de Radicados. Es la cantidad de solicitudes inscritas que cumplen con los requisitos mínimos, formulario de solicitud debidamente diligenciado y carta de cesante.

Número de Aprobados. Es la cantidad de solicitudes radicadas que cumplen con los requisitos legales establecidos para acceder al beneficio: 1) Tener un año de vinculación a alguna de las Caja de Compensación Familiar, continuo o discontinuo en los últimos cinco años, 2) tener categoría A o B y 3) estar en condición de cesante; todos estos requisitos han sido revisados y validados por la Corporación.

Número de Liquidados. Es la cantidad de solicitudes que siendo aprobadas y atendiendo los recursos disponibles de la corporación y criterio de priorización establecido, se les asignó el beneficio económico de emergencia.

Valor asignado para el pago de los beneficios económicos. Corresponde al valor acumulado que la Caja de Compensación Familiar aparto dentro de su presupuesto para poder cumplir con el compromiso de pago.

Valor pagado de los beneficios económicos. Corresponde a los montos en dinero que se hayan desembolsado a través de cualquier medio con destino a los beneficiarios por concepto de los beneficios económicos por emergencia. Incluye pagos a salud, pensión, cuota monetaria y cuota del beneficio del artículo 6 del Decreto 488 de 2020.

La información reportada por las 43 corporaciones vigiladas en cuanto al cumplimiento del artículo 6° del Decreto Legislativo 488 de 2020, se resume así:

Tabla 8. Cifras Beneficios Subsidio Económico de Emergencia 2020.

Cifras Beneficios Subsidio Económico de Emergencia 2020	
Número de Inscritos	765.803
Número de Radicados	454.084
Número de Aprobados	239.406
Número de liquidados	125.793
Valor Asignado para el Pago de los Beneficios Económicos*	\$ 393.780.935.519
Valor pagado de los beneficios económicos**	\$ 162.778.946.804

Fuente: Superintendencia Delegada de Gestión – Superintendencia del Subsidio Familiar. Información con corte al 30 de junio de 2020 reportada por las 43 CCF mediante encuesta diaria sujeta a validación por la SSF.

*El valor incluye aportes a salud, pensión, cuota monetaria y transferencia económica de emergencia (art. 6 Decreto Ley 488/2020)

**Corresponde a la primera cuota de la transferencia económica de emergencia Información con corte a 15 de mayo de 2020

1.2 Análisis y monitoreo del mercado laboral

1.2.1 La situación del empleo en Colombia⁴. La situación de la pandemia de COVID-19 en el mundo ha afectado ampliamente el mercado laboral y estremeciendo de manera inusitada los indicadores de ocupación y desempleo en el país. En este sentido la ocupación y generación de empleo se ha visto reducida, aumentado tanto el nivel de desempleo como de inactividad de la población en todo el país. Una situación que desafía la puesta en marcha de políticas e instrumentos para la reactivación económica y la ganancia poco a poco de espacios de vida productiva

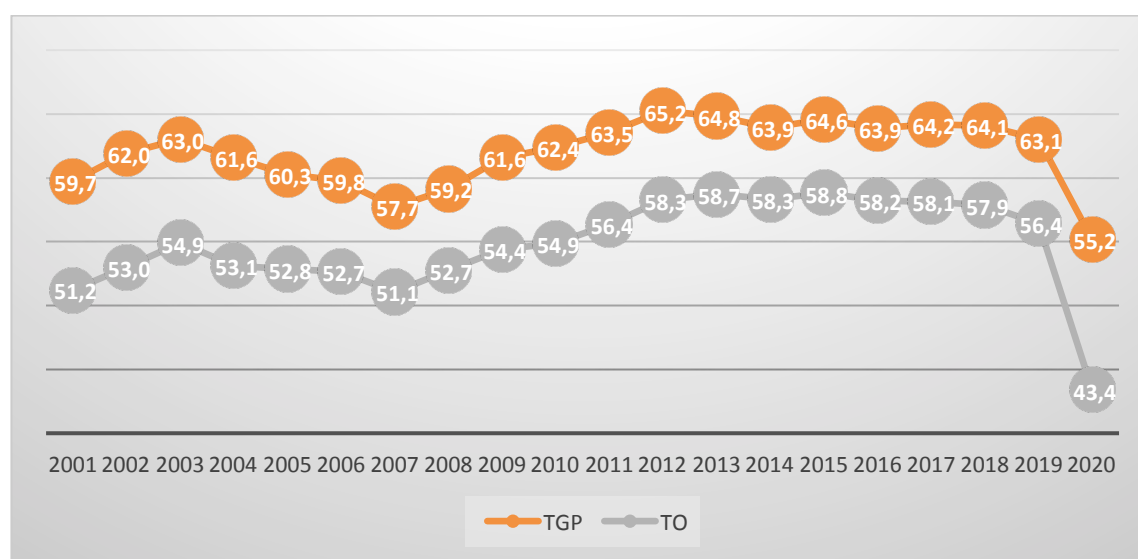
En Colombia, a partir del mes de marzo de 2020 se identificaron los primeros casos positivos de covid-19, por lo que el Gobierno Nacional empezó a adoptar diferentes medidas de prevención, entre las que se incluyó la implementación de la cuarentena a partir del 24 de marzo. En el ámbito mundial, la gran mayoría de países han implementado el aislamiento de la mayoría de su población como medida de protección sanitaria, afectándose así los ámbitos económicos locales y globales, en consecuencia, se avizora una de las mayores crisis económicas en el último siglo.

⁴ Para la fecha de elaboración de este informe se usan las estadísticas del mercado laboral más recientes publicadas por el DANE a mayo de 2020.

La participación en el mercado laboral se redujo drásticamente a niveles inferiores desde 2001, la población económicamente activa pasó de 24 millones 775 mil en mayo de 2019 a 21 millones 956 personas, una reducción de 2 millones 819 mil personas. En la misma dirección, la tasa global de participación ha pasado de 63,1% en mayo de 2019 a 55,2% en mayo de 2020, con una reducción de 7,9 p.p. (Véase la gráfica 1). Esta reducción de la participación se vio acompañada por la reducción de los ocupados, el aumento de la población desocupada y el inminente aumento de la población inactiva.

El número de ocupados disminuyó en 4 millones 902 mil personas frente al mismo mes de 2019, reduciéndose a 17 millones 262 mil ocupados en mayo 2020, frente a los 22 millones 164 mil ocupados en mayo de 2019. La tasa de ocupación disminuyó en 13 p.p. ubicándose en 43,4% frente a la de mayo de 2019 (56,4%) (Véase la gráfica 1).

Gráfica 1. Tasas Global de Participación TGP y de Ocupación TO. meses de mayo para 2001 a 2020



Fuente: DANE-GEIH

La mayor afectación en la ocupación se ubicó en las 13 principales ciudades y sus áreas metropolitanas donde se presentó una reducción de 2 millones 427 mil ocupados, es decir un 16,5pp de la reducción total de los ocupados. Como puede verse en la siguiente tabla, todos los ámbitos geográficos se han visto afectados en la reducción de la ocupación.

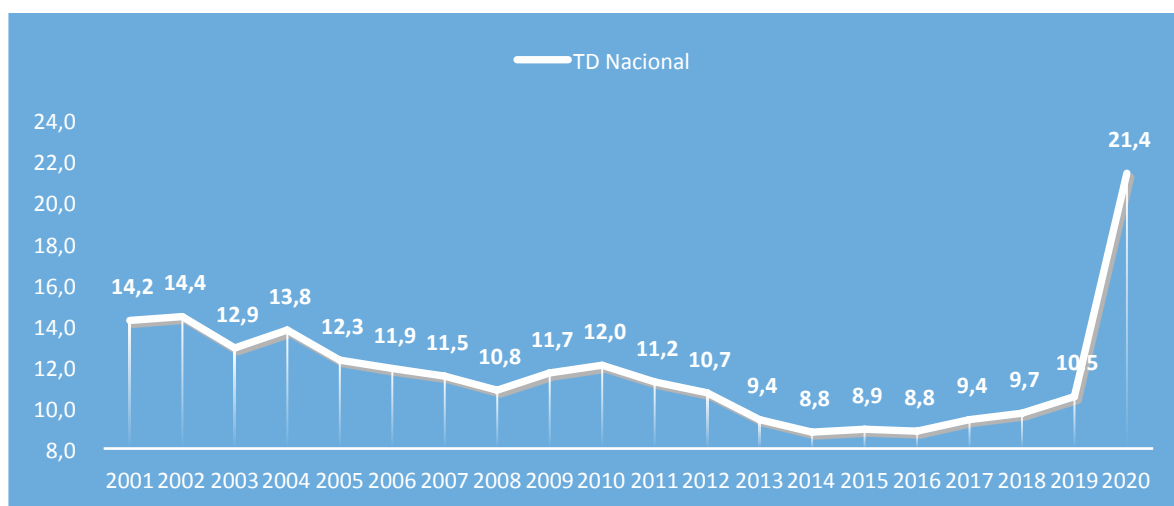
Tabla 9. Variación de ocupados por ámbito geográfico.

Ámbito geográfico	Mayo 2020 (en miles)	Mayo 2019 (en miles)	Variación porcentual	Contribución en p.p.
Total, nacional	17.262	22.164	-22,1	
13 ciudades y A.M.	8.386	10.813	-22,4	-11,0
Otras cabeceras	4.106	5.325	-22,9	-5,5
Centros poblados y rural disperso	3.967	4.851	-18,2	-4,0
10 ciudades	804	1.175	-31,6	-1,7

Fuente: DANE-GEIH

El número de desocupados aumentó en 2 millones 83 mil personas frente al mismo mes de 2019, aumentando a 4 millones 694 mil desocupados frente a los 2 millones 611 mil de mayo 2019. La tasa de desempleo para el mes de mayo de 2020 fue de 21,4%, frente a tasa de 10,5% del mes de mayo de 2019, se presenta un aumento de 10,9 p.p. Esta tasa de desempleo es una de las más altas desde el año 2001 (Véase grafica 2).

Gráfica 1. Tasa de Desempleo 2001 a 2020 meses de mayo



Fuente: DANE-GEIH

En cuanto a la población inactiva se ha presentado un aumento sin precedente de 3 millones 319 mil personas, pasando de 14 millones 518 mil en mayo de 2019 a 17 millones 836 mil en mayo de 2020 en contraste con la reducción de la población económicamente activa.

1.2.1.1 Ocupación y desocupación por sexo y rangos de edad. La reducción del número de ocupados ha afectado en diferente medida a hombre y mujeres, aumentando las brechas de género en el mercado laboral. Para el mes de mayo de 2020 de la reducción de 4 millones 902 mil personas, 2 millones 568 mil fueron mujeres y los hombres 2 millones 334 mil.

En cuanto a rangos de edades, la mayor reducción de ocupados se presentó en las edades de 25 a 54 años, 3 millones 2 mil personas perdieron su empleo, le sigue el rango de 10 a 24 años con un millón 38 mil ocupados y el rango de 55 y más años con 862 ocupados menos.

La tasa de desempleo para las mujeres se ubicó en 25,4% aumentando en 12 p.p. frente al mismo mes de 2019, ubicándose en 6,8 p.p. por encima de la tasa de desempleo de los hombres. La tasa de desempleo de los hombres se ubicó en 17,3% y aumentó en 8,9 p.p. En las 13 principales ciudades también aumentó el desempleo para las mujeres pasando de 13% a 27,2%, mientras que para los hombres la tasa de desempleo aumentó de 9,7% a 22,2%, como se aprecia en la tabla siguiente. La pandemia aumenta vertiginosamente la brecha de género en el mercado laboral.

Tabla 10. Tasa de desempleo hombres y mujeres.

Indicador	Total Nacional			Total 13 ciudades y AM		
	May-20	May-19	Variación (p.p.)	May-20	May-19	Variación (p.p.)
Hombres	18,6	8,3	10,3	22,2	9,7	12,5
Mujeres	25,4	13,4	12	27,2	13	14,2

Fuente: DANE-GEIH

Aunque las tasas de desempleo afectan en mayor medida a las mujeres, para el mes de mayo de 2020 la situación de desocupación que afectó a 2 millones 83 mil personas más se vio sesgada hacia los hombres los cuales aumentaron en un millón 250 mil hombres desocupados más, mientras que las mujeres desocupadas aumentaron en 834 mil.

1.2.1.2 Inactividad por sexo y rangos de edad. Para el mes de mayo de 2020, la población inactiva aumentó en mayor medida en las mujeres con un millón 988 mil mujeres más en la inactividad, lo cual explica que en parte que el aumento del número de mujeres desocupadas fuese menor que el de hombres. Los hombres por su parte aumentaron en un millón 331 mil inactivos más respecto a mayo de 2019. Por rango de edad las personas de 25 a 54 años tuvieron el mayor incremento de inactividad, aumentando en un millón 679 mil personas, le sigue el rango de 55 años y más con 896 personas más y las personas de 10 a 24 años aumentaron en 743 mil.

La población que pasó a ser inactiva en el mes de mayo en su mayoría paso a desempeñar oficios del hogar con un aumento de 2 millones 303 mil personas, le siguen otras actividades con 855 inactivos más y 161 se dedicaron a estudiar.

1.2.1.3 Ocupación por sectores. La ocupación se vio afectada en todos los sectores económicos, afectándose los que más empleo han generado tradicionalmente en el país. En mayor medida se han visto afectados los sectores de Comercio y reparación de vehículos con 910 ocupados menos, esto en razón al menor flujo de clientes y a una contracción en la demanda. Las industrias manufactureras se han visto afectadas en 710 mil ocupados menos, le sigue Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana debido a que parte de la gestión del estado y los gobiernos se ha visto mercado en la contratación de personal, así como el cierre temporal de las obras civiles.

Los sectores que menos se han visto afectados han sido actividades financieras con una caída de solo 12 personas ocupadas, y suministro de electricidad, gas agua y gestión de desechos, está por ser esencial como prestación de servicios a la comunidad no se han restringido sin embargo algunas actividades como el reciclaje que depende a su vez de la industria y comercio se ven afectados por el cierre de estos sectores a su vez.

Gráfica 2 Variación de los ocupados por rama de actividad económica mayo 2019/2020 (variación negativa)
cifras en miles



Fuente: DANE-GEIH

1.2.1.4 Comportamiento del empleo y desempleo en las 13 ciudades. Para el trimestre móvil mar-may 2020, la tasa de desempleo en 22 de las 23 ciudades principales presentó un aumento, la única ciudad en la que se redujo la tasa de desempleo fue Quibdó sin embargo esta situación se presenta en parte por una reducción simultánea de ocupados y desocupados que pasan a ser inactivos en mayor medida. Las ciudades que más incrementan la tasa de desempleo fueron Neiva, Ibagué, Armenia, Popayán y Riohacha siendo Neiva la ciudad con tasa de desempleo más alta en el país. En cuanto a las ciudades que menos aumentaron el desempleo se encuentran Quibdó, Barranquilla A.M., Valledupar, Pasto y Montería.

Tabla 11. Tasa de Desempleo por las 23 principales ciudades trimestre mar-may. 2019 y 2020 y variación en pp.

Ciudad	2019	2020	Var pp
Neiva	12,3	32,8	20,4
Popayán	13,4	29,7	16,3
Riohacha	14,1	29,3	15,2
Ibagué	16,6	31,7	15,1
Sincedejo	10,7	25,6	14,9
Armenia	16,6	30,4	13,9
Cúcuta A.M.	15,5	29,2	13,8
Pereira A.M.	9,1	20,7	11,6
Villavicencio	14,1	24,8	10,7
Florencia	16,6	27,1	10,6
Manizales A.M.	11,3	21,4	10,0
Cali A.M.	13,0	23,0	10,0

Ciudad	2019	2020	Var pp
Medellín A.M.	12,4	21,6	9,1
Santa Marta	11,1	19,7	8,6
Tunja	11,5	19,9	8,4
Bogotá	11,0	19,2	8,2
Bucaramanga A.M.	10,6	18,8	8,2
Cartagena	8,0	16,1	8,1
Montería	13,2	20,7	7,5
Pasto	10,9	18,5	7,5
Valledupar	16,7	22,6	5,9
Barranquilla A.M.	8,4	14,0	5,7
Quibdó	19,7	19,3	-0,4

Fuente: DANE-GEIH

1.2.2 Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET. El Ministerio del Trabajo, a través de la Red Ormet, busca diseñar y elaborar investigaciones o insumos necesarios para la formulación y seguimiento de políticas, planes, programas y proyectos en materia de trabajo y empleo en los diferentes sectores de la economía y en las temáticas del mercado laboral, a nivel nacional, regional y local.

Este es un espacio de intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado del trabajo del país y sus regiones, útil para la toma de decisiones de los actores que participan en el mercado de trabajo.

Los ORMET son una Unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales, y están

conformados en su mayoría por Universidades, Cámaras de Comercio, Alcaldías, Gobernaciones, Cajas de Compensación, organizaciones gremiales, La Andí, Fenalco, organizaciones de trabajadores y del sector privado de microempresarios.

Actualmente la Red Ormet cuenta con 35 Ormet constituidos, así: 32 Ormet departamentales, 2 Ormet regionales y el Ormet de Bogotá. Así mismo, el Ormet de Norte de Santander cuenta con el Centro Subregional de Ocaña, el Ormet Antioquia con el Centro Subregional de Urabá y el Ormet del Valle del Cauca cuenta con el Centro Subregional de Buenaventura, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 12. Presencia Nacional de la Red Ormet distribución por Regiones

Región Pacífico	Región Caribe	Región Seaflower	Región Centro
Valle del Cauca Cauca, Chocó Nariño	Atlántico, Bolívar Cesar, Córdoba La Guajira, Magdalena Sucre	Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	Bogotá D.C, Huila Cundinamarca Magdalena centro Boyacá, Tolima
Región Santanderes	Región Amazonía	Región Eje cafetero y Antioquia	Región Llanos/Orinoquia
Norte de Santander Santander Magdalena medio	Putumayo, Vaupés Guaviare, Caquetá Guainía, Amazonas	Antioquia, Caldas Quindío, Risaralda	Casanare, Arauca Meta, Vichada

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

En el periodo de 2019 a 2020, la Red Ormet apoyó los ejercicios de Análisis, Monitoreo y Prospectiva del Mercado del Trabajo a través de la aplicación de la metodología de identificación y medición de Brechas de Capital Humano en las regiones y sectores económicos anteriormente descritos. Adicional a esto, se han venido trabajando en los siguientes temas.

Posconflicto y Red Ormet. Adicionalmente, en 2019 dentro del ejercicio como Secretaria Técnica de la Red Ormet, la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, se implementó la Ruta de incidencia que busca potenciar los resultados obtenidos en los estudios de “Análisis de la dinámica laboral y productiva con enfoque social y solidaria” en los municipios priorizados como zonas de Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET, y las Zonas Veredales Transitorias de Normalización, se desarrollaron dos incidencias en el sector de turismo y Palma de Aceite en el Municipio de La Paz en el Departamento del Cesar y en el Municipio de Tibú del Departamento de Norte de Santander.

Estrategia de Articulación Interinstitucional para el diseño y desarrollo de Plan de Acción para el Cierre de Brechas de Capital Humano. Los Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo en alianza con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, La Cámara Colombiana de la Construcción -Camacol, el Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones, La Asociación Hotelera y Turística de Colombia -COTELCO, la Organización de Estados Iberoamericanos -OEI, de acuerdo con los lineamientos metodológicos diseñados por el Ministerio del Trabajo, espera implementar con los resultados de estos estudios, que se puedan generar estrategias que permita el cierre de brechas identificadas,

por lo tanto, en alianza con las instituciones pertinentes se avanzó en el aporte de insumos para el Plan de Acción para el cierre de brechas en los sectores y en los territorios establecidos.

1.2.3 Asistencia Técnica a gobiernos locales para la implementación de la Política de Trabajo Decente. El Plan Nacional del Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia y Pacto por la Equidad, se constituye como la hoja de ruta para abordar los retos en materia de pobreza, desigualdad, conflicto, inseguridad y educación. Sobre la base de los tres pactos, un pacto por la legalidad, el emprendimiento y un futuro por la equidad, el Plan de Desarrollo 2018-2022 recoge las aspiraciones de las regiones del país, y está alineando con los objetivos de Desarrollo Sostenible a 2030 y demás compromisos internacionales; convenientes en el desarrollo de las políticas para el fortalecimiento económico, social y ambiental.

Para el periodo comprendido entre las vigencias 2018 - 2019, se ha dado 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 otros municipios adicionalmente priorizados, para fortalecer sus capacidades en el diseño e implementación de política pública empleo formal y trabajo decente, por lo que, el trabajo decente forma parte de la agenda social y gubernamental actual, con la participación de actores nacionales y la promulgación en foros internacionales de importancia como, Banco Mundial, Organización de los Estados Americanos y Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros. Conviene subrayar, que el trabajo decente involucra una solución sostenible en la medida que exista igualdad de oportunidades y empresas sostenibles, concertada dentro de una agenda tripartita (Estado, empresa y trabajadores) con incidencia en los modelos de desarrollo socioeconómicos.

Las administraciones del orden territorial municipios y departamentos de acuerdo con sus competencias, han ejecutado las acciones que permiten fortalecer la promoción del empleo decente en concordancia al marco jurídico que lo permite. La Constitución Política de Colombia 1991, en su capítulo 2 refiere los derechos sociales, económicos y culturales, en los artículos: 25, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 53, 54, 55 y 56, planteando el derecho a tener un trabajo decente y brindando lineamientos en torno a los objetivos estratégicos que integran este concepto.

A su turno la Ley 715 de 2001, ley de recursos y competencias, destaca en el título IV Participación Propósito General, capítulo II. Competencias de las entidades territoriales en otros sectores, los siguientes artículos 74, 75 y 76, que brindan competencias para la promoción del empleo y protección de los desempleados por parte de los entes territoriales.

Lo anterior ha permitido que el Ministerio del Trabajo como formulador y generador de los lineamientos de política pública en materia laboral contribuya a mejorar la calidad de vida, para garantizar el derecho al trabajo decente, a través de la identificación, fortalecimiento e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo estable, la protección a los desempleados, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del dialogo social, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y el aseguramiento para la vejez entre otras.

El Ministerio del Trabajo a través del Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial, ha brindado apoyo técnico a las entidades territoriales para el desarrollo de su institucionalidad y el

fortalecimiento de sus capacidades, para la adecuada implementación y cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales de empleo y trabajo decente a nivel local. Desde vigencias pasadas el Programa de Asistencia Técnica Territorial – PAT- y sus tres (3) ejes estratégicos: Asistencia Técnica a Instrumentos de Política Pública, Asistencia Técnica para el Fortalecimiento de la Gobernanza Territorial para el Empleo y Trabajo Decente y el Fortalecimiento a Direcciones Territoriales para fortalecimiento de sus competencias en la materia, ha promovido la articulación del sector trabajo en los principales espacios de concertación como son la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SCPSL), el Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo (SGDST) y las demás mesas técnicas con el propósito de identificar y acompañar técnicamente a los diferentes programas y proyectos que focalizaron las acciones de dinamización del empleo en los 32 departamentos del país.

En consecuencia, durante los periodos 2018 – 2019, se intervino en el territorio a través del apoyo en la elaboración de los planes de acción, Transferencia de contenidos técnicos, Desarrollo de Diplomados de trabajo decente, eventos de oferta institucional, entre otros acordes a los compromisos de las entidades públicas y entidades adscritas y vinculadas del sector trabajo en el marco de trabajo decente y el fortalecimiento de la gobernanza, alcanzando los siguientes logros:

- Asistencia Técnica a 32 Direcciones Territoriales para fortalecimiento de sus competencias en materia de empleo formal y trabajo decente.
- Diseño de Documento de recomendaciones del sector trabajo para la inclusión en planes de Desarrollo Territorial para gobiernos locales periodo 2020 – 2023, en el marco de empleo formal y trabajo decente.
- Desarrollo de diplomados de política pública de trabajo decente en articulación con OIT y ESAP en: Magdalena, Cundinamarca y Casanare, para el fortalecimiento de capacidades y orientación a gobiernos locales como parte de la intervención para la promoción de conocimientos técnicos de trabajo decente.
- Diseño de Kit Territorial con estrategias de acompañamiento en esquema de formulación de proyectos y programas locales y fuentes de financiación, con el apoyo de CUSO INTERNACIONAL, para el fortalecimiento de mecanismos de apalancamiento para intervenciones desde el nivel territorial.

1.3 Servicio Público de Empleo

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) avanzó en el fortalecimiento y consolidación del Servicio Público de Empleo en todo el territorio nacional, en aras de lograr el cumplimiento de todas las metas que el Sector Trabajo se ha trazado y atender al reto de alcanzar 2,3 millones de nuevos empleos durante el cuatrienio. En el periodo comprendido entre el 1º de julio de 2019 y el 30 de mayo de 2020, el Servicio Público de Empleo ha logrado incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia a lo largo y ancho del territorio nacional. La gestión de la UAESPE ha permitido que el SPE llegue actualmente a 190 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante 446 puntos de atención de la Red Pública de Prestadores (Servicio Nacional de Aprendizaje -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 252 puntos de atención de prestadores privados que ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo en el país. En el marco del Plan Nacional de Desarrollo,

en el período comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de mayo de 2020 se han logrado las siguientes colocaciones:

Tabla 13. Total, colocaciones en el período julio 2019 a mayo de 2020

Año	Total Nacional	Mujeres	Jóvenes	Víctimas	Discapacidad
Jul 2019 - May 2020	689.600	303.152	296.770	72.746	2.057

Fuente. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

1.3.1 Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque diferencial y de cierre de brechas. Durante el 01 de Julio de 2019 y el 30 de junio de 2020 los esfuerzos de la UAESPE se orientaron entre otras, en revisar la implementación del modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas en la Red de Prestadores y el posicionamiento de este con los aliados estratégicos, el cual reúne actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que tienen el propósito de fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestadores y la generación de acciones que contribuyan a la mitigación de las barreras que se encuentran entre la oferta y demanda. En ese marco cabe recordar que las barreras de acceso al mercado laboral formal son aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo, y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos.

En la operación del Servicio Público de Empleo - SPE se han identificado que estas barreras pueden estar en el buscador de empleo, el empleador y el territorio, por lo que se requiere una intervención focalizada, de acuerdo con su origen y características, según se observa a continuación:

- Barreras Individuales: Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.
- Barreras Organizacionales: Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos construidos por los mismos o por limitaciones económicas de las mismas empresas.
- Barreras del entorno: Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de los buscadores. Por ejemplo: La situación presentada por la crisis generada por el COVID19.

Por consiguiente, el modelo busca ir a la causa raíz de las anteriores restricciones interviniendo directamente en la mitigación de barreras tanto individuales, como organizacionales y por supuesto del entorno. En consecuencia, se realizan ajustes en los servicios básicos de gestión y colocación y se complementan en algunos casos, con servicios especializados entendidos como todos aquellos servicios que se brindan de forma más intensiva para mitigar las barreras, para brindar una atención con mayor pertinencia en aras de ampliar posibilidades de acceso al mercado laboral del oferente y por ende de minimizar, su brecha de empleabilidad.

Ahora bien, para lograr la implementación del Modelo con la Red de Prestadores, las acciones se han orientado precisamente a fortalecer sus capacidades técnicas por medio de transferencias de conocimiento, compartiendo e intercambiando conocimientos, experiencias y buenas prácticas entre prestadores apuntando a la inclusión laboral de las personas de difícil colocación (Víctimas del

Conflicto Armado, Personas con Discapacidad, Migrantes y étnicos entre otros). Acompañando adicionalmente, a la Red de Prestadores por medio de una asistencia técnica permanente que los oriente, con relación a su implementación.

En esa línea, el desafío de la implementación requiere la labor continua de compartir e intercambiar conocimientos, experiencias y buenas prácticas en la materia; para la operativización del modelo, por lo cual se hace necesario, además, presentar a la red de prestadores diferentes instrumentos y guías como apoyo para su implementación. Adicionalmente, entre las diferentes acciones para la socialización e implementación del Modelo se destaca la:

- Socialización de Guía de Gestión con Empleadores - Promoción de Inclusión Laboral y ABC.
- Socialización de ABC de gestión con empleadores- Víctimas del conflicto armado.
- Socialización de Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque hacia personas con discapacidad.
- Socialización de resultados piloto de Atención a población migrante y diseño de la Guía de Acciones de Inclusión Laboral para la atención de población Migrante proveniente de Venezuela.
- Capacitación presencial con el INSOR, INCI y Programa Ágora-SENA en los Departamentos de Antioquia, Atlántico, Bolívar, Meta y Valle a 28 prestadores del SPE en estrategias de atención a población con discapacidad. En esa medida, se capacitaron 78 funcionarios de los prestadores.
- Desarrollo de nueve Encuentros Regionales en 2019 hacia la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, logrando la participación de más de 300 personas de las diferentes agencias y bolsas de empleo autorizadas. En estas jornadas se realizaron diálogos de saberes de la red de prestadores y se transfirieron temas relacionados con gestión con empleadores, nuevas tendencias de mercado laboral y estrategias de comunicación
- Los anteriores encuentros se realizaron en las ciudades de: Bogotá, Cali, Barranquilla, Villavicencio, Bucaramanga, Medellín, Armenia, Neiva y Santa Marta.

Finalmente y en suma, durante julio del 2019 a junio del 2020 la Subdirección de Promoción ha venido trabajando adicionalmente en la revisión del anterior modelo, especialmente con actores institucionales del sector público y privado, así como con la Red de Prestadores, lo cual tuvo como objetivo principal desarrollar un diagnóstico de la implementación, percepción y perspectiva que se tenía del Modelo de Inclusión Laboral, una revisión conceptual en las estrategias diferenciales y sus ajustes a la Ruta de Empleabilidad

Para desarrollar adecuadamente esta revisión, se realizaron las siguientes acciones:

- Definición de instrumento y levantamiento de información con aliados institucionales.
- Definición y aplicación de instrumento de diagnóstico del MIL en el marco del Convenio suscrito con la Organización Internacional para las Migraciones a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
- Construcción documento Guía Conceptual y Metodológica del MIL, resultado del contrato desarrollado con Ministerio del Trabajo y Universidad Distrital
- Documento final de revisión y análisis del Modelo de Inclusión Laboral, con recomendaciones de ajuste para la interior de la entidad.

Estrategias de intervención con enfoque de cierre de brechas. En el marco del Modelo de Inclusión Laboral desarrollado por la UAESPE, se establece una Ruta Única de Empleo donde todos los buscadores serán atendidos ofreciendo los servicios básicos; y que la determinación de si se ofrecen más servicios o se realizan otras acciones especializadas tendientes a mejorar la empleabilidad, estará sujeta a la identificación de las barreras que presente el individuo y no por su condición o pertenencia étnica, cultura, sexo u orientación sexual.

La Ruta reconoce cuatro procesos con unos servicios bien definidos en cada uno' como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 14. Procesos y servicios

Procesos	Servicios
I. Registro y recepción	Registro de buscadores de empleo
II. Orientación ocupacional	Orientación a buscadores de empleo
III. Gestión empresarial	Registro de vacantes y empresas y orientación a empresas.
IV. Intermediación laboral	Preselección y remisión

Fuente: Unidad del Servicio Público de Empleo

Asimismo, se ratifican que cada uno de los procesos mencionados puede presentarse en dos niveles de intervención: i) Primer nivel, hace referencia a los ajustes en los servicios básicos con el fin de brindar una atención diferencial según las barreras del individuo y/o grupo poblacional. ii) El segundo nivel, consiste en brindar servicios asociados, relacionados, adicionales y demás acciones desde los prestadores con un carácter más especializado dada la presencia de barreras más intensivas.

Desde finales del segundo semestre del 2019 y a la fecha, se destacan las siguientes estrategias de intervención con enfoque diferencial:

1.3.1.1 Ruta de atención para población víctima del conflicto armado. Durante el año 2019 y el primer semestre del año 2020, La UAESPE ha venido implementando la estrategia de inclusión laboral para víctimas del conflicto armado, la cual está orientada a promover la inclusión laboral efectiva de la población víctima del conflicto armado, por medio de:

- La mitigación de las barreras que impiden a las víctimas del conflicto armado acceder al mercado laboral.
- La implementación de iniciativas que favorezcan la colocación laboral efectiva de las víctimas del conflicto armado a nivel nacional

Además de promover la apropiación y el fortalecimiento técnico de los centros de empleo en atención diferencial a población víctima, para prestar una atención adecuada a la población víctima del conflicto armado.

En esa medida, se relacionan a continuación las siguientes acciones realizadas y logros alcanzados:

- Participación en los subcomités de la Red de Nacional de Información - RNI y en la Mesa de Generación de Ingresos y empleo de la UARIV para articular la estrategia con la Unidad para las Víctimas.

- En el marco del convenio suscrito con PNUD en la vigencia 2019 se recibieron 201 Proyectos radicados para mitigación de barreras, de los cuales 45 Proyectos se aprobaron y estuvieron orientados a brindar formación y capacitación para la mejora de la empleabilidad de la población víctima del conflicto armado. Beneficiando a 2.239 personas formadas y capacitadas según las vacantes y ocupaciones solicitadas por los territorios.
 - En el marco del convenio suscrito con la Organización Internacional para las Migraciones -OIM en la vigencia 2019, se resalta más de 260 centros de empleo de la red pública (agencias de empleo de cajas de compensación familiar y entes territoriales) con fortalecimiento de capacidades técnicas para la atención básica de víctimas gracias a un equipo de 18 profesionales víctimas del conflicto armado, que dinamizaron el proceso.
 - Desarrollo de nueve (9) jornadas de transferencias de conocimiento con énfasis en población víctima del conflicto armado, en el marco del modelo de inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas dirigido a la red de prestadores y al equipo de profesionales de implementación regional.
- Ahora bien, con relación a los avances en materia de colocación se registra un avance del 103% (106.382 colocados) con relación a la meta de colocaciones del cuatrienio de 103.400.

1.3.1.2 Cierre de brechas para personas con discapacidad. La estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad está orientada a brindar capacidad técnica y operativa a la red de prestadores del servicio público de empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio para las PcD y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población con discapacidad.

En ese contexto, los resultados en materia de colocación para personas con discapacidad, avance acumulado a abril de 2020 es de 3.075 personas con discapacidad colocados que corresponde a un 46.59% respecto la meta del cuatrienio, que es de 6.600.

Finalmente, entre otras actividades desarrolladas se resalta:

- Implementación de curso virtual sobre inclusión laboral de personas con discapacidad dirigido a la Red de Prestadores
- Socialización de la oferta institucional en foros regionales organizados por la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Socialización a la Red de Prestadores y aliados estratégicos de la Guía de Ajustes a la Ruta de Empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad, durante el mes de junio..

De otra parte, el Ministerio junto con las Direcciones Territoriales viene realizando jornadas de socialización sobre temas relacionados con Población con Discapacidad en diferentes municipios de los territorios PDET como (La Tola en Nariño, Fonseca, Dibulla, San Juan del Cesar en La Guajira, Tierralta en Córdoba), en estas jornadas se presentan casos exitosos de vinculación de esta población a los mercados formales de trabajo así como la normatividad actualizada con los beneficios que contemplan para vinculación de Población con Discapacidad (PcD) así como las líneas de crédito para financiamiento a las que pueden aplicar, los programas vigentes y los servicios que se prestan a través de los centros de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, El Servicio Nacional de Aprendizaje -Sena, Alcaldías y Gobernaciones, prestando especial atención para dar cumplimiento a los compromisos establecidos en el documento de Plan Progresivo. Con lo

anterior se busca generar interés, informar y sensibilizar a la población en general sobre los procesos de inclusión y visibilizar a este grupo poblacional.

En conjunto con la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN y Prosperidad Social se viene avanzando en la construcción de una cartilla que contendrá todos los beneficios tributarios vigentes para las poblaciones vulnerables (incluida la población con discapacidad). Se busca que tanto empresarios como personas naturales puedan conocer y aplicar los beneficios de manera práctica y de esta forma ayudar en los procesos de vinculación al mercado formal de las personas con discapacidad y mejorar sus indicadores.

1.3.1.3 Programa de inclusión laboral con equidad de género. La estrategia con enfoque de Género – Mujeres, está orientada a promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad.

En ese contexto, se relacionan, a continuación, las siguientes actividades desarrolladas:

- Articulación con la Organización Internacional del Trabajo – OIT para la estructuración del diseño de un módulo de capacitación en Ruta de Empleabilidad con Enfoque de Género dirigido a la Red de Prestadores del SPE.
- Fortalecimiento de la articulación interinstitucional con el fin de promover el SPE en zonas rurales, con acuerdos de sustitución voluntaria de cultivos de uso ilícito, con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres dentro de los compromisos adquiridos en el Plan Marco de Implementación – PMI.
- Asistencia a los Comités de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas – CERREM Mujeres convocada por la Unidad Nacional de Protección – UNP, con el fin de vincular a la ruta de empleabilidad a las mujeres que fueron remitidas a la Unidad del SPE por parte de dicha entidad, y que cuentan con medidas de protección.
- Articulación con el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, para desarrollar un piloto en las ciudades de Medellín y Bogotá, donde los prestadores del SPE brinden los servicios de gestión y colocación de empleo, para promover la inserción al mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar; el piloto se socializó con la red de prestadores el día 19 de mayo del 2020.
- Articulación con la Consejería Presidencial para la Equidad de Género y el Ministerio del Trabajo, donde se llevó a cabo un pilotaje para la inclusión laboral de mujeres con enfoque de Género en la ciudad de Medellín para dos (2) empresas del sector BPO, durante el mes de junio.

En lo que concierne, a los resultados en materia de colocación en el marco de la estrategia se relaciona un avance del 53% (468.232 colocados) con relación a la meta de colocaciones del cuatrienio de 880.000

1.3.1.4 Prácticas para el empleo. Este programa ofrecía cursos cortos en competencias claves y transversales, finanzas personales y tecnologías de la información y la comunicación, en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad, así como validación de los grados decimo y once. Los beneficiados fueron ciudadanos entre 16 y 45 años, que recibieron un subsidio de 100% en la matrícula y apoyo de sostenimiento, priorizando a personas

desempleadas y/o aquellas que acudían al Servicio Público de Empleo, contribuyendo a fortalecer las capacidades de esta población, a partir de la identificación de sectores, programas y, contenidos de cursos de capacitación corta, que se articulaban con las rutas de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

Con este programa se certificaron 13.731 ciudadanos, que cursaron y aprobaron satisfactoriamente los cursos de formación o validación de bachillerato en las cuatro convocatorias realizadas, que corresponden al 106% de la meta fijada.

Para el periodo del reporte y, para avanzar en el proceso de liquidación del Programa Talentos para el Empleo, teniendo en lo estipulado en el artículo 11 de la ley 1150 de 2007 “por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos”, se realizaron las siguientes actividades:

- Mesas de trabajo con Icetex para replantear la conciliación del saldo final del Convenio 442 de 2013.
- Solicitud a Icetex del estado de cuenta del Convenio 442 de 2013, con corte a marzo de 2020.
- Envío de solicitud de actualización de la “Ficha Técnica Proyecto Depuración Contable Fondos en Administración Icetex”, para la respectiva verificación ante el área contable de Icetex.
- Solicitud al área contractual de Icetex del certificado o planilla donde se evidencie que los asociados se encuentran al día en los aportes de seguridad social y parafiscales.
- Inicio proyección de liquidación del Convenio 442 de 2013 entre el Ministerio del Trabajo e Icetex.

1.3.2 Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo.

1.3.2.1 Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE. La UAESPE cuenta con un equipo de profesionales que brindan asistencia técnica y mantienen el relacionamiento con la red de prestadores a nivel nacional, donde se orientan y acompañan a los prestadores a través de una asistencia técnica; permanente, innovadora y vanguardista con el mercado laboral.

En ese contexto, durante el segundo semestre del 2019, se destacan las siguientes acciones:

- Para el año 2019 se concertaron y se acompañaron desde la asistencia técnica a 69 prestadores a través del desarrollo de Planes de Trabajo de agencias de empleo de entes territoriales y de cajas de compensación familiar autorizadas en los diferentes departamentos del país.
- Realización de 42 jornadas de entrenamiento para el manejo y uso del Sistema de Información del Servicio Público de empleo SISE.
- Realización de 5 jornadas de capacitación en aplicación e interpretación de una prueba psicotécnica (Performance) en la que participaron 161 agencias y bolsas de empleo.
- Realización de 14 jornadas de Refuerzo sobre el Modelo de Inclusión Laboral y la Ruta de Empleabilidad
- Implementación a la Red de Prestadores de los diferentes instrumentos y guías relacionadas a las estrategias de inclusión laboral relacionadas anteriormente, entre los que se destaca; Guía de Gestión con Empleadores – Promoción de Inclusión Laboral y ABC, ABC de gestión con empleadores- Víctimas del conflicto armado, Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque hacia personas con discapacidad y Guía de acciones de inclusión laboral para la atención de población Migrante proveniente de Venezuela.

Ahora bien, y con el ánimo de sumar las acciones adelantadas en la vigencia 2020 es importante enunciar a continuación lo siguiente:

- Evaluación de proyectos de viabilidad. En lo corrido de la presente vigencia se ha evaluado la viabilidad de 49 proyectos presentados por prestadores para autorización, modificación o renovación, donde se analizan desde el enfoque técnico aspectos tales como: justificación de apertura de puntos de atención, su aporte a la política pública, análisis del contexto y actores claves en la zona de influencia, planteamiento de objetivos, identificación de los usuarios potenciales, recursos con que contará, descripción del esquema de operación, mecanismos de medición de la prestación de los servicios de gestión y colocación e identificación de los riesgos en su operación.
- Participación en 3 talleres construyendo país, en donde se visibilizó las acciones del Servicio Público de Empleo en los territorios.
- Capacitación a 73 Instituciones de Educación Superior-IES donde se les formó con relación a los procesos y pasos a seguir, para su autorización y renovación.
- Capacitación y fortalecimiento de capacidades al 100% de los entes territoriales del Meta con relación a los servicios de gestión y colocación y el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas.
- Definición de las metas de inclusión laboral a población étnica con participación del Departamento Nacional de Planeación-DNP.
- Participación en 36 sesiones de los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0420 de febrero 26 de 2019, que determina entre otras funciones: promover la articulación y sinergia entre el sector trabajo y las entidades del orden nacional y territorial, coordinar acciones del sector trabajo en las regiones y apoyar la gestión de inclusión laboral.

De igual forma, se ha acompañado desde el equipo de Implementación acciones para promover oportunidades de empleo público para jóvenes, atendiendo al Decreto 2365 del 2019 de la Función Pública, en esa medida, la UAESPE generó una alianza con la Función Pública para dinamizar el acceso de los jóvenes al servicio público, para ello se han venido desarrollando las siguientes acciones:

- Ajuste al sistema de información del Servicio Público de Empleo www.serviciodeempleo.gov.co para la atención de jóvenes y Entidades Públicas con el desarrollo de un micrositio en la Bolsa Única de Empleo-BUE, como repositorio de vacantes del programa, la cual puede ser consultada por los jóvenes en www.buscadordeempleo.gov.co/jovenes.
- Desarrollo de la circular No 100-0002-2020 dirigida a las áreas de talento humano y secretarías generales de las entidades públicas con el fin de que se identifiquen y reporten vacantes y nuevos empleos en el sistema de información del servicio público de empleo.
- Asesoría a las entidades públicas para la publicación de las vacantes a través de la Red de Prestadores Públicos de Bogotá (Agencias de Gestión y Colocación de las CCF, APE SENA y Entes Territoriales) como intermediadores en el proceso de vinculación.
- Socialización conjunta entre la Función Pública y la UAESPE, bajo la Directiva Presidencial 001 del 2020 dirigida a: Directores de Recursos Humanos y Secretarios Generales de Entidades Públicas, para dar a conocer la ruta de acceso de los jóvenes y publicación de las vacantes, en el marco del acceso al empleo público para jóvenes.
- Finalmente, y, en suma; se realizó en conjunto con la Función Pública, un ABC y Micrositio que describe los pasos concretos para la atención de los jóvenes y la publicación de vacantes de orden nacional y territorial en el Servicio Público de Empleo, así como también los criterios de selección de los jóvenes.

Teniendo en cuenta la pandemia generada por el Covid-19 declarada por la OMS el 11 de marzo de 2020, la Subdirección de Promoción adelantó con sentido de urgencia con el equipo de implementación y asistencia técnica, quienes en el marco del acompañamiento constante a la red de prestadores aplicaron una serie de encuestas con el fin de identificar sus necesidades y condiciones relacionadas a la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo con el fin de prestar una asistencia técnica innovadora de cara a los cambios generados por esta nueva normalidad, en donde el aislamiento físico y social decretado para contener el brote de la pandemia, es una particularidad.

En ese contexto, y en el marco de la información recabada por las encuestas y los resultados arrojados por esta caracterización de las nuevas necesidades del servicio de las agencias de empleo y las bolsas de empleo de IES que conforman la red de prestadores, sumado al análisis detallado de la nueva normatividad y las tendencias del mercado laboral, que se han generado durante la emergencia social, económica y sanitaria, se diseñó desde la Subdirección de Promoción, un Protocolo para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo de manera no presencial, para ser implementado por la Red de Prestadores, el cual se ha entregado por correo electrónico a:

- 63 Agencias de públicas de empleo (42 de Cajas de compensación + 23 de Entes territoriales + APE SENA a través de su Dirección Nacional).
- 93 Bolsas de Empleo de Instituciones de Educación Superior autorizadas.

Adicionalmente se convocaron espacios de reunión virtual con la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, que permitieron recoger sus inquietudes y brindar respuestas ante las necesidades surgidas durante la emergencia, tales como:

- Presentación a prestadores públicos del Protocolo para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo de manera no presencial del SPE (03/abril/2020): El cual se hizo extensivo a 122 personas asistentes en representación de los prestadores.
- Encuentro Virtual de Socialización del Programa Empléate y ABC (29/05/2020): Donde 333 personas confirmaron asistencia mediante el cuestionario de inscripción.
- Presentación de proyectos de los cuales se han aprobado dos (2) para generar 217 colocaciones laborales, en los departamentos de Valle del Cauca y Córdoba, en el marco del programa Empléate, esto durante el mes de junio.

Por otro lado, y teniendo en cuenta las condiciones que ha generado la nueva realidad a raíz de la pandemia con relación al aislamiento físico y social, los profesionales de Implementación y Asistencia Técnica de forma innovadora y ágil han continuado con su asistencia permanente por medio de los diferentes canales no presenciales que se han adaptado de manera flexible para acompañar de manera ininterrumpida a los prestadores tales como Meet, correo electrónico, Zoom, Teams, WhatsApp y llamadas telefónicas.

En esa medida, se ha venido liderando desde el equipo la asistencia a la red de prestadores, donde se resaltan las siguientes acciones.

- Acompañamiento a la red de prestadores autorizados por la Unidad del SPE de manera permanente desde el Equipo de Implementación y Asistencia Técnica a través de 82 acciones conformadas por

capacitaciones, resolución de inquietudes y actualización de información en el marco del Servicio Público de Empleo dirigido a 128 prestadores de Agencias de empleo de entes territoriales, cajas de compensación familiar, territoriales del APE SENA y bolsas de IES autorizadas en los diferentes departamentos del país.

- Realización de 5 jornadas de capacitación con participación de 103 asistentes en la Ruta de empleabilidad y el Modelo de Inclusión Laboral, para fortalecer la operación de la ruta de empleo por parte de las agencias.
- Asesoría para la elaboración y presentación de proyectos de viabilidad, reglamentos y demás documentos necesarios para la presentación, renovación o modificación de solicitud de autorización como prestadores del SPE, se dio acompañamiento a través de 49 asesorías previas y acompañamiento a la resolución de inquietudes frente a la carta de observaciones emitida por la Subdirección de Administración y Seguimiento.

De igual forma se ha prestado apoyo técnico a estrategias lideradas por la UAESPE, desarrollando alrededor de 50 acciones de relacionamiento y participación, descritas de la siguiente manera:

- Acompañamiento y ejecución de la estrategia de atención a población étnica, en donde se continúa trabajando con los temas relacionados a la estrategia de atención a población a estos grupos en el marco de la alianza suscrita entre OIM, USAID y la UAESPE, dando respuesta a los requerimientos planteados, seguimiento al equipo de apoyo en territorio y a OIM, seguimiento a iniciativas, ejecución de la alianza e indicadores de cumplimiento y replanteamiento del foco de los recursos.
- Acompañamiento y ejecución al desarrollo de una estrategia piloto conjunta con el Ministerio de Trabajo, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, dos empleadores (Teleperformance y Konecta) y la Red de prestadores Públicos de Antioquia para atender a las Mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
- Diseño de una propuesta para implementar acciones conjuntas en materia de mitigación de barreras de la población étnica, incluyendo PcD, incentivos a empleadores, equidad de género, inclusión laboral para Jóvenes rurales en alianza entre OIM, USAID y la UAESPE.
- Relacionamiento con entidades a jornadas y reuniones propuestas de manera presencial y/o virtual, según correspondió, con entidades aliadas tales como DPS, OIM, USAID, DNP, GYZ, APE SENA y las demás asignadas, para garantizar la comunicación y articulación interinstitucional y fomentar el trabajo articulado.
- Acompañamiento a los 21 planes de trabajo de la estrategia COL-COL propuesta por el Prosperidad Social-DPS, con los prestadores, validando su avance y ejecución. Además, desde el equipo de implementación se han llevado a cabo con el Grupo Interno de Trabajo de empleo de Prosperidad Social, reuniones para la puesta en marcha y elaboración de la nota de concepto del evento final, que recopilará las lecciones aprendidas.
- Articulación con DPS en el marco del convenio interinstitucional, a la fecha se han revisado los documentos relacionados con el Programa Empléate (Guía, ABC) además de coordinar conjuntamente la realización de mesas de trabajo para socializar el programa al Equipo de Implementación y Asistencia Técnica y la realización de un Encuentro con prestadores del SPE desarrollada el pasado 29 de mayo de 2020.

Por otra parte, en cuanto a la gestión de adquisición de una prueba psicotécnica que tiene como finalidad el fortalecimiento de la orientación ocupacional de la población vulnerable, se ha participado en reuniones para la adjudicación de recursos por parte de DPS para su desarrollo.

- Participación en mesas de trabajo, revisión, análisis y remisión de observaciones a documentos presentados por OIT en el marco de la Carta de Acuerdo con el Ministerio de Trabajo - Fortalecimiento de la Asistencia Técnica.

- Participación en la formulación, análisis y consolidación de un Plan de Trabajo para la Bolsa de Vacantes con Ecuador.
- Acompañamiento al rediseño del reto de empleo liderado por el BID, en el marco del programa SIbsCo con Fundación Corona y DPS, para generar el tercer bono de impacto social en el país, para un pago de bonos por resultados y retención en materia de inclusión laboral.
- Se prestó apoyo en la revisión y análisis de aproximadamente 187 requerimientos del nuevo sistema de información en el anexo técnico enviado por el proveedor, planteando algunos comentarios, sugerencias y acciones de mejora

Además de lo mencionado anteriormente de manera transversal el equipo de implementación y asistencia técnica se encuentra diseñando una estrategia de formación dirigida a la red de prestadores de manera virtual, la cual fortalecerá la gestión de los prestadores en cada territorio; trabajando de manera conjunta con las demás dependencias misionales de la entidad.

1.3.2.2 Promoción del Servicio Público de Empleo. En el marco de la Promoción del uso del Servicio Público de Empleo por parte de los oferentes y demandantes de empleo, así como de los demás actores estratégicos, durante el segundo semestre del 2019, se destacan las siguientes acciones divididas de la siguiente forma:

En Posicionamiento del Servicio Público de Empleo.

- 100% de los Departamentos de Colombia con cobertura, realizada a través de (21) veintiún profesionales de implementación en territorio, acompañados por (8) profesionales líderes de los territorios.
- Acompañamiento en los Subcomités del Sector Trabajo en 28 Departamentos.
- Participación y organización de los Talleres “Construyendo País”, con resultado de 42 Jornadas cumpliendo compromisos con la comunidad en 19 departamentos.
- Inclusión del Artículo 195 en la Ley 1995 de 2019 – PND
- Se articuló con el Ministerio del Trabajo una estrategia de inclusión de la política de empleo, en los próximos planes de desarrollo territorial.
- Gestión para el posicionamiento con gremios y otros actores.
- Aporte al diseño metodológico del Reconocimiento ACCEDE, referente a acciones de Inclusión Laboral, el cual está orientado a premiar las acciones de inclusión laboral desarrolladas por los prestadores del servicio público de empleo, de la mano con los empresarios del país. En ese contexto, se recibieron 45 iniciativas.

En Promoción del Servicio Público de Empleo en Territorio.

- Desarrollo de 64 planes de trabajo formulados juntamente con los Prestadores, los cuales apuntaron a la mejora continua para la prestación de los servicios de gestión y colocación.
- Participación en 38 talleres construyendo país en donde se visibilizó las acciones del Servicio Público de Empleo en los territorios.
- Desarrollo de Foros “Dinámica de la empleabilidad en la población migrante, Integrando Horizontes” organizados por FUPAD en Bogotá, Barranquilla y Cartagena.
- Participación en jornadas de empleabilidad organizadas por diferentes prestadores.
- Participación en el Congreso Nacional de Municipios 2019, de la Federación Colombiana de Municipios – FEDEMUNICIPIOS
- Participación en 3 Encuentros inclusivos organizados con el Departamento de Prosperidad Social, en Caldas, Pasto y Santa Marta.

- Acompañamiento a la apertura de la Bolsa de Empleo de la Universidad Popular del Cesar realizada en la ciudad de Valledupar.
- Acompañamiento a la inauguración del centro de empleo inclusivo de Combarraquilla (Atlántico).
- Participación en el Seminario Taller una nueva concepción de las migraciones en Barranquilla, presentando la estrategia de inclusión laboral para migrantes venezolanos.
- Articulación con actores de orden nacional como internacional para la implementación del piloto de acciones de inclusión laboral para la población migrante proveniente de Venezuela en diferentes ciudades del país.
- Desarrollo de los encuentros regionales, los cuales se desarrollaron en 9 nodos (Bogotá, Cali, Barraquilla, Bucaramanga, Medellín, Villavicencio, Neiva, Armenia y Santa Marta) con la Red de Prestadores.
- Gestión y participación en el encuentro de intercambio de conocimiento COL - COL Colombia le enseña a Colombia, estrategia implementada en conjunto con la Agencia Presidencial de Cooperación de Colombia, Prosperidad Social y la Embajada Alemana.
- Frente a la población étnica se apoyó y participó en la implementación de la estrategia de mitigación de barreras de empleabilidad con la Organización Internacional para las Migraciones y USAID en 9 departamentos (Cauca - Chocó - Cundinamarca - La Guajira - Nariño - Valle del Cauca - Bolívar - Antioquia - Guaviare), logrando desarrollar 13 proyectos.
- Desarrollo de piloto de atención a población víctima del conflicto armado en los departamentos del Meta y Casanare con el apoyo de la Agencia de Cooperación Alemana GIZ.

Adicionalmente, y con el fin de sumar las acciones adelantadas en la vigencia 2020 es importante resaltar, entre otras acciones:

- Participación en 32 sesiones de los Subcomités del sector trabajo de acuerdo con las funciones establecidas en la resolución 0420 del 2019 expedida por el Ministerio de trabajo y del Subcomité de Política salarial y laboral. La participación se ha presentado en 18 de los 32 Departamentos (La Guajira, Magdalena, Atlántico, Sucre, Cundinamarca, Boyacá, Bogotá, Tolima, Nariño, Chocó, Amazonas, Vaupés, Risaralda, Caldas, Quindío, Antioquia, Cauca y Caquetá), para los departamentos pendientes, al ser mesas lideradas por el Ministerio de Trabajo, la Unidad está atenta a la programación.
- Capacitación a los profesionales del Grupo de Asistencia Técnica Territorial - GATT del Ministerio de Trabajo que están ubicados en cada uno de los departamentos, con la finalidad de alinear el mensaje del Servicio Público de empleo en el territorio en donde se tuvo la participación de 26 profesionales.
- Desarrollo de capacitación virtual en la Plataforma Moodle, donde se han registrado 66 participantes, distribuidos así: 50 en el Curso Estrategia para la atención de Personas con Discapacidad y 16 en el Curso Modelo de Inclusión Laboral: Gestión con Empleadores

1.3.2.3 Estrategia regional. Con el objeto de fortalecer la función de seguimiento y monitoreo a la red de prestadores, la UAESPE formuló una estrategia en el año 2019 que incluyó la conformación de un equipo de profesionales residentes en los diferentes departamentos, quienes tenían relación directa con los diferentes actores del ecosistema de empleabilidad.

La distribución por regiones se realizó de forma estratégica con la intención de que un solo regional pudiese abarcar varios departamentos. La asignación a regionales se realizó de conformidad con la siguiente distribución departamental: i) Bogotá - Boyacá - Cundinamarca; ii) Meta- Vaupés; iii) Casanare - Arauca; Antioquia; iv) Atlántico - Bolívar - Sucre - Córdoba; Guajira - Magdalena - Cesar; v) Valle del cauca - Caldas - Risaralda - Quindío; vi) Valle del cauca (Sur) - Chocó; vii) Cauca- Tolima -Huila; viii) Norte de Santander - Santander; ix) y Nariño.

En el año 2019 a través de la mencionada estrategia regional, se realizó un total de 130 visitas de seguimiento; el mayor número de prestadores visitados fueron las bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior, seguido de agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar y las Agencias Privadas Lucrativas.

Para la vigencia 2020, la estrategia de visitas de seguimiento se centró en identificar los prestadores críticos a través de siete criterios de priorización; a saber: (i) indicadores de gestión, (ii) hallazgos de los resultados de visitas 2019, (iii) resultado de evaluación en el trámite de autorizaciones, (iv) prestadores nuevos, (v) prestadores que gestionan vacantes del sector hidrocarburos, (vi) estudio de suficiencia y (vii) entes territoriales. Esta actividad se realizó a través de los funcionarios de la Unidad ubicados en la ciudad de Bogotá, quienes realizaron, a corte 30 de junio un total de 26 visitas; concentradas principalmente en las agencias de empleo de Cajas de Compensación Familiar, seguido de las bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior.

1.3.2.4 Otros proyectos especiales.

Estrategia Atención a Migrantes Provenientes de Venezuela. La Estrategia para la Atención a la población migrante desde Venezuela está orientada a facilitar el acceso a la ruta de empleabilidad con los servicios de gestión y colocación a la población migrante retornada y venezolana a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Para ello estableció que en el marco de esta ruta se llevaría a cabo el registro de la hoja de vida del oferente, su orientación ocupacional individual o grupal, la preselección y remisión; todo lo anterior, con el fin de reducir las barreras de acceso al mercado laboral a la luz del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

Dentro de las actividades desarrolladas y logros, se resalta que, en el año 2019, la UAESPE llevó a cabo en Arauca, Bogotá, Barranquilla, Cali, Cartagena, Cúcuta, Medellín, Pasto, Riohacha y Santa Marta el piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de la población migrante proveniente de Venezuela. El objetivo general fue mejorar la gestión en la inclusión laboral de esta población, para lo cual se buscó, por una parte, fortalecer la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo que la Red de Prestadores del SPE brinda a los migrantes a través de la ruta de empleabilidad; y por otra, identificar los posibles ajustes básicos y especializados a dicha ruta para fortalecer la atención diferencial.

El piloto fue implementado gracias al apoyo de la cooperación internacional de FUPAD, ACNUR, OIT, PNUD, OIM, BID y GIZ y contó con la participación de prestadores de la Red del Servicio Público de Empleo, entidades del orden nacional como la Presidencia de la República a través de la Gerencia Presidencial para la respuesta a la migración desde Venezuela y la Consejería Presidencial para la Gestión y el Cumplimiento, el Ministerio del Trabajo, Migración Colombia, representantes de las autoridades locales, empresarios, gremios y asociaciones de venezolanos.

Igualmente está la realización del evento de socialización de los ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención a la población migrante proveniente de Venezuela, llevado a cabo el 10 de marzo de 2020, en el marco de la Jornada de Inclusión Laboral. En el evento participaron más de 200 personas, entre las cuales se encontraban representantes de los prestadores del SPE, empresarios, líderes de asociaciones de personas venezolanas, organismos de cooperación internacional y entidades del Gobierno Nacional. El evento también fue transmitido por Facebook Live desde la cuenta de la Universidad Santo Tomás de Aquino. Los ajustes a la ruta y el resto de información y

presentaciones utilizadas en el evento fueron compartidos por correo electrónico a toda la red de prestadores y personas registradas en el evento.

Otras actividades realizadas fueron:

- Elaboración de la Guía de atención a la población migrante proveniente de Venezuela.
- Al mes de abril de 2020 se cuenta con un total de 20.035 registrados y un total de 1.641 migrantes colocados.
- Implementación de curso virtual sobre inclusión laboral de población migrante dirigido a la Red de Prestadores.
- Publicación de los resultados del piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral de migrantes provenientes de Venezuela, realizado el año 2019

1.4 Formación para el trabajo

El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

1.4.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo. La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA brinda un servicio de intermediación laboral público, gratuito e indiscriminado que opera desde hace más 30 años y facilita el contacto organizado entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren talento humano. Es un operador autorizado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Para la vigencia de julio 2019 – junio 2020, gracias a la articulación con el sector Empresarial, se logró el registro de 24.958 nuevas empresas en la APE y como resultado de lo anterior, una publicación de 651.073 vacantes a través del aplicativo virtual de intermediación laboral de la APE y 411.821 colocaciones, de las cuales 222.029 colocaciones fueron para egresados SENA. Por otro lado, se registraron 71.072 colocaciones correspondientes a empleos relacionados con la Economía Naranja. Además, es importante destacar que 903.773 personas inscribieron su hoja de vida en la APE y 882.824 personas recibieron orientación ocupacional en temas sobre cómo elaborar una hoja de vida, cómo presentarse a una entrevista de trabajo, cómo mantener una actitud positiva en la búsqueda de empleo, entre otros. El resumen de esta información se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 15. Agencia Pública de Empleo

Agencia Pública de Empleo	2019	julio 2019 – junio 2020
Inscritos registrados	960.937	903.773
Vacantes registradas	706.978	651.073
Total, Colocaciones	462.392	411.821
Colocaciones Egresados SENA	255.354	222.029
Colocaciones Economía Naranja	108.844	71.072
Personas que recibieron orientación ocupacional	879.729	882.824

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Con el fin de llevar los servicios de la APE a los lugares más alejados del país, donde no se cuenta con infraestructura, se logró a través de las cuatro oficinas móviles de empleo de la APE llegar a 96 municipios del territorio nacional con 176 jornadas realizadas. Además, se ejecutaron 266 micro ruedas de empleo que impactaron las posibilidades de acceso a empleo en más de 100 municipios

1.4.1.1 Formación pertinente. El SENA cuenta con el Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS, que lidera la formulación de los Planes Tecnológicos como herramienta para la toma de decisiones estratégicas en los Centros de Formación. Esto con el fin de fortalecer los servicios institucionales con los que cada Centro de Formación se identifica, optando por una o varias tecnologías, de acuerdo con las necesidades futuras de las empresas.

Sumado a esto, las normas sectoriales de competencia laboral expedidas en esta vigencia agrupan y actualizan los perfiles requeridos para los trabajadores, sus funciones y los conocimientos que deben saber para ser vinculados, con el fin de poder diseñar programas de formación pertinentes con el sector productivo.

El Ministerio del Trabajo, en el marco de la Resolución 1178 de 2017 “Por la cual se establece los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en Protección contra caídas en Trabajo Seguro en Alturas”, se continúa consolidando el registro de proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento de protección contra caídas de trabajo en alturas, brindado a través del aplicativo de “Centros de entrenamiento para la prevención del riesgo”. De esta forma, se espera dar a la ciudadanía la información requerida por sectores económicos, por sedes, entrenadores, programas y trabajadores que se van formando en el tema de Trabajo Seguro en Alturas, y finalmente verificar que la formación que se imparte a través de ellos sea de calidad y acorde con los requerimientos de formación que demanda dicha actividad.

Conforme al reporte del aplicativo con fecha de corte a junio de 2020, por este mecanismo de formación “Centros de Entrenamiento” se han formado 463.802 personas en trabajo seguro en alturas a nivel nacional, en 101 sedes nuevas y se tienen 758 nuevos entrenadores autorizados.

Formación profesional integral. La Formación Profesional Integral que imparte el SENA, se desarrolla mediante una propuesta pedagógica teórico-práctica, orientada a la apropiación reflexiva y crítica de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas y al fortalecimiento de actitudes y valores. Esta formación implica el dominio de una ocupación determinada, la apropiación de un saber técnico y tecnológico integrado a ella, y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad.

Para la vigencia de julio 2019 – junio 2020, se atendieron en Formación Profesional Integral 6.561.476 aprendices a través de 8.222.940 cupos, donde se resalta la participación de la Formación Titulada, la cual aporta 1.262.697 aprendices en 1.262.752 cupos.

Formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones. El SENA imparte formación en los niveles de Tecnólogo y Especialización Tecnológica, con el objetivo de que los aprendices puedan continuar en cadena de formación hasta el nivel profesional y de forma simultánea puedan acceder al mercado laboral. Como resultado de este proceso, para la vigencia julio 2019 – junio 2020, el SENA atendió para este tipo de formación 414.315 aprendices por medio de 414.328 cupos.

Formación técnica y otros SENA. Está formación capacita a los aprendices a adquirir competencias motrices, cognitivas, socioafectivas y comunicativas para desarrollar actividades determinadas y solucionar problemas en un rango definido de áreas funcionales con respuestas predecibles. Es así, como los aprendices comprenden y aplican su conocimiento a los distintos procesos productivos y utilizan instrumentos y técnicas definidas, para ejecutar operaciones y obtener resultados concretos.

En la vigencia junio 2019 – junio 2020, el SENA formó 848.382 aprendices en programas de formación técnica y otros a través de 848.424 cupos. De esto, el nivel de formación Técnico aportó 814.052 aprendices en 814.092 cupos, mientras que los niveles Auxiliar, Operario y Profundización Técnica (Otros) aportaron el resto del total.

Por otro lado, el programa Articulación con la Media busca brindar formación técnica laboral de calidad a los estudiantes de los grados 10 y 11 de la Educación media en Colombia, en programas pertinentes con el desarrollo nacional, regional y local. Esto se logra en articulación con las instituciones educativas estatales y privadas, mediante la celebración de convenios para prestar conjuntamente el servicio de formación. Para esta vigencia, el SENA atendió en el programa de Articulación con la Media a 440.423 aprendices en 440.438 cupos.

Por último, a través del programa de Ampliación de Cobertura, que consiste en ejecutar programas de formación de los niveles Técnicos, Tecnólogo y Complementaria, por medio de convenios con Instituciones que impartan Formación para el Trabajo; en esta vigencia se formaron 10.382 aprendices en 10.382 cupos para el nivel de formación Técnico.

Formación complementaria. Es un servicio del SENA que permiten la actualización o el desarrollo de competencias y corresponde a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general, con el fin de actualizar el talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos retos y calificar y recalificar el talento humano que se encuentre en situación de desempleo, entre ellos los pertenecientes a poblaciones vulnerables. Para el período julio 2019 a junio 2020, la Entidad formó 5.298.779 aprendices en 6.960.188 cupos.

Formación por regiones. El SENA hace presencia en el país a través de 33 Regionales y 117 Centros de Formación, lo que le permite a la Entidad llegar a la “Colombia profunda”, y aportar en la competitividad de las regiones a través de la formación. Los resultados de la formación profesional integral (Titulada y Complementaria) impartida por el SENA en las Regiones caracterizadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 se presentan a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 16. Cupos de Formación por Regiones

Región	2019		Julio 2019 - junio 2020	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Región Pacífico (1)	810.646	1.000.837	710.154	889.553
Región Caribe (2)	1.573.495	2.005.921	1.474.468	1.874.845
Región Seaflower (3)	278.114	330.097	206.851	249.032
Región Central (4)	2.243.680	2.787.878	2.093.999	2.616.485

Región	2019		Julio 2019 - junio 2020	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Región Santanderes (5)	543.721	669.634	506.818	623.854
Región Amazonía (6)	184.033	245.331	150.372	196.916
Región Eje Cafetero y Antioquia (7)	1.393.589	1.734.043	1.259.500	1.576.908
Región Llanos – Orinoquía (8)	171.345	209.175	159.314	195.347

Composición de las Regiones: (1) Regionales Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca. (2) Regionales Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena y Sucre. (3) Regional San Andrés. (4) Regionales Distrito Capital, Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima. (5) Regionales Santander y Norte de Santander. (6) Regionales Amazonas, Putumayo, Guainía, Caquetá, Guaviare y Vaupés. (7) Regionales Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda. (8) Regionales Arauca, Casanare, Vichada y Meta.

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

Formación virtual. Durante la vigencia 2019, la formación Virtual en el SENA se desarrolló utilizando Tecnologías de la información y la comunicación TICs y a través de la plataforma de aprendizaje LMS (Learning Management System). En esta modalidad de formación, el SENA ofertó programas tanto en la Formación Titulada como en la Formación Complementaria.

Se crearon diversos programas de formación complementaria en respuesta a las necesidades específicas de formación del sector productivo, a través de ofertas empresariales, así como a entidades gubernamentales como el Ministerio de Salud, Departamento para la Prosperidad Social DPS, Comisión Nacional del Servicio Civil y la Cancillería, con quienes se realizaron convocatorias para formar los colectivos específicos de acuerdo con las necesidades de cada una de las poblaciones.

Para el 2020, el SENA cambió su plataforma tecnológica de aprendizaje LMS, en la actualidad se cuenta con alrededor de 300 programas de Formación Complementaria Virtual. Para la vigencia julio 2019 – junio 2020, la entidad formó bajo la modalidad de formación virtual a 3.059.058 aprendices en 3.288.586 cupos.

Programa bilingüismo. El Programa de Bilingüismo del SENA es la respuesta a los requerimientos del sector productivo en cuanto a la formación de sus futuros trabajadores en una lengua extranjera o segunda lengua, que les permita un mejor desempeño laboral, aumentando la competitividad y calidad del servicio de sus empresas en comparación con sus pares a nivel mundial. Para el período julio 2019 a junio de 2020, la Entidad formó en este programa a 926.301 aprendices en 1.037.902 cupos de formación.

En el segundo semestre de 2019, se logró firmar el convenio con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para ofrecer formación y fortalecer las competencias en inglés de los funcionarios de entidades públicas en lenguas por medio de los diferentes programas del SENA. Las metas propuestas para este convenio proponen formar a más de 12.000 funcionarios en el próximo cuatrienio.

Certificación de la formación profesional integral. La Certificación de la Formación Profesional Integral es el proceso mediante el cual el SENA otorga títulos o certificados a los Aprendices que culminan satisfactoriamente el proceso de formación y a las personas que demuestran su Competencia laboral en el Proceso de Evaluación y Certificación para el Trabajo. El resultado de este proceso para la vigencia julio 2019 – junio 2020 se ve reflejado en la siguiente tabla, donde se encuentra el total de certificaciones expedidas para la Formación Profesional Integral, desagregada por tipo de formación.

Tabla 17. Certificaciones Expedidas para la Formación Profesional Integral.

Proceso de Certificación	2019	julio 2019 – junio 2020
Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Especializaciones	109.064	106.980
Formación Técnico Laboral y Otros SENA	262.665	241.103
Formación Complementaria	4.378.352	4.118.244
Formación Profesional Integral	4.750.081	4.466.327

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

Sena emprende rural SER. El programa SENA Emprende Rural (SER) busca promover la generación de ingresos y la empleabilidad para la población rural a través del desarrollo de capacidades y competencias de la población, así como el acompañamiento y fortalecimiento de las iniciativas productivas rurales orientadas al autoconsumo y los negocios rurales. Para esta vigencia, la Entidad formó en este programa a 140.594 aprendices en 162.418 cupos de formación. En el segundo semestre del 2019, a través de FINAGRO, se realizó la transferencia de conocimiento por parte del conjunto de Formador de Formadores en educación financiera y líneas de crédito a 240 Instructores y Gestores del programa SER en 5 regionales. Esto se replicó a 250 productores adicionales para la financiación de unidades productivas y empresas rurales. En Articulación con la estrategia del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y su Programa de Incentivos a la Comercialización Agropecuaria, durante el 2020 se han capacitado a 440 aprendices para el apoyo en la caracterización y registro de productores rurales en las 17 plataformas priorizadas de comercio virtual en el marco del estado de emergencia COVID 19.

Población vulnerable. Desde el Grupo de Atención a Poblaciones Vulnerables de la APE, se articulan y gestionan acciones encaminadas a la inclusión de estos grupos poblacionales, en la oferta institucional y a dar cumplimiento a las Políticas Públicas y Sociales del Gobierno Nacional. La oferta institucional promueve el desarrollo de competencias y el impulso de sus tradiciones mediante una atención diferencial e incluyente. A través de las oficinas de las APE a nivel nacional, se lograron desarrollar acciones con enfoque de inclusión laboral para personas con discapacidad, logrando 1.375 colocaciones, 4.708 usuarios inscritos, 6.139 orientados y 15.086 empresas sensibilizadas. El SENA participó en la estrategia Acción Integral, liderada por el Ministerio del Trabajo, a través de la cual se atendieron 1.138 migrantes provenientes de Venezuela y colombianos retornados a través de los servicios de la APE con 14.066 acciones de orientación y 1.398 colocaciones de esta población.

En cuanto a la formación impartida por el SENA a estas poblaciones, en esta vigencia se formaron 2.248.995 aprendices pertenecientes a las poblaciones vulnerables en un total de 3.098.608 cupos. De lo anterior, la población Desplazados por la Violencia equivale a 832.405 aprendices del total de las poblaciones vulnerables, la población perteneciente a hechos victimizantes corresponde a 44.327 aprendices, los aprendices con discapacidad fueron 18.718 y las poblaciones NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros) representaron 102.075 aprendices. La anterior información se encuentra resumida en la siguiente tabla.

Tabla 18. Población Vulnerable, Desplazados por la Violencia y Víctimas.

Tipo de Población	2019	julio 2019 - mayo 2020

	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Desplazados por la Violencia	915.634	1.236.527	832.405	1.131.477
Víctimas (No Incluye Población Desplazada)	50.876	66.772	44.327	58.787
Personas con Discapacidad	23.269	34.102	18.718	28.293
Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros	115.702	164.107	102.075	148.336
Total, Población Vulnerable	2.513.608	3.436.339	2.248.995	3.098.608

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

1.4.1.2 Articulación de la formación con el mercado laboral. El Ministerio del Trabajo avanzó en el diseño e implementación del programa “Cultura de viaje en Colombia” en Valledupar (Cesar), creado para identificar y cerrar brechas de capital humano en sector turismo cultural. Este programa se fundamentó en la construcción de turismo sostenible, considerando efectos asociados a las actividades involucradas en cadena de valor del sector, en términos de ámbitos social, ambiental y económico, y la interacción entre éstos para generar sinergias que impulsen visitas a territorios acompañada de uso responsable de los recursos.

En el marco del Convenio 272 de 2019 celebrado con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, durante el periodo del reporte se avanzó en:

- Elaboración de documento con diagnóstico sectorial final que contiene: (i) Evaluación sobre la cadena de valor y las necesidades de capital humano en el territorio; (ii) Resultados de jornada de socialización con actores claves para el fortalecimiento de la cadena de valor del turismo con enfoque cultural.
- Elaboración de metodología sectorial ajustada a las necesidades del territorio priorizado por el Ministerio de Trabajo, que incluye: i) Documento que especifica el diseño de la ruta turística que se fortalecerán en el municipio de Valledupar; ii) Diseño metodológico para la formación para el cierre de brechas con base en la ruta turística; iii) Estrategia de promoción del territorio: conjunto de acciones enfocadas a impulsar el territorio priorizado por el Ministerio del Trabajo como un destino turístico de interés.
- Diseño de Diplomado sobre Gestión del Turismo que se implementó en territorio y convocó la participación de al menos 60 empresarios de Valledupar, como estrategia para promover la formación enfocada al cierre de brechas en el sector de turismo sostenible.
- Elaboración de documento que presenta las recomendaciones y buenas prácticas relacionadas con la implementación de este programa que se estructuró en dos capítulos: el primero relacionado con las acciones realizadas para la transferencia del conocimiento, y el segundo que contiene las recomendaciones y buenas prácticas de estas iniciativas.

De otra parte, en el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Observatorio Laboral y Ocupacional con el fin de lograr la articulación de la formación de los aprendices con el mercado laboral vigila el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Los principales logros obtenidos durante la vigencia fueron:

En el seguimiento a los certificados de formación titulada se avanzó en el cálculo de la tasa de vinculación que para diciembre de 2019 fue del 54% que se traduce en un cumplimiento del 97,3% de la meta. Este proceso se realizó también para los titulados de formación profesional integral (tecnologías y especializaciones tecnológicas) donde se obtuvo una tasa promedio del 63%, con un cumplimiento del 99,2% de la meta correspondiente, y para los certificados de formación profesional integral (operarios, auxiliares, técnicos) quienes presentaron una tasa promedio del 46% con un cumplimiento con un avance del 96,8% de la meta.

En relación con los estudios de pertinencia de la formación, se realizaron mediciones especiales de la Matriz de Pertinencia para los sectores agrícola, confecciones y construcción, con el fin de contar con mediciones más certeras de los programas de formación asociados a esos sectores, que contemplen sus particularidades, como sus niveles de informalidad y sus oficios.

Los primeros cálculos de la matriz de pertinencia evidencian un aumento en la pertinencia de alrededor del 5%, se realizó la actualización de la medición general y se vinculó su cálculo a las prioridades nacionales denotadas en el Plan Nacional de Desarrollo, así como las apuestas productivas regionales identificadas por el Ministerio de Comercio.

1.4.1.3 La práctica laboral- Contrato de Aprendizaje. El Contrato de Aprendizaje tiene como objetivo brindar la oportunidad de una primera experiencia laboral mediante la práctica laboral en empresas y ambientes de trabajo reales. La atención a los sectores productivos en forma segmentada y personalizada le permitió a la Entidad satisfacer las necesidades del empleador con mayor agilidad, impulsando el Contrato de Aprendizaje como una oportunidad al participar como co-formador del talento humano y no como una obligación. Para la vigencia actual, se lograron vincular 347.108 aprendices a empresas mediante la modalidad de Contrato de Aprendizaje

De otra parte, el Ministerio del Trabajo, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 - Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” amplió los niveles objeto de la regulación de prácticas laborales contemplados por el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, incluyendo en esta a los programas de educación superior de posgrado, de educación para el trabajo y desarrollo humano, así como la formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. El Ministerio del Trabajo identificó la necesidad de precisar algunos apartes del texto de la Resolución 3546 de 2018 de este Ministerio, para clarificar su alcance y facilitar su cumplimiento.

De esta forma, para el periodo del reporte se:

- Publicó en página web del Ministerio del Trabajo proyecto de resolución “Por la cual se establecen las condiciones mínimas de ejecución de prácticas laborales” para que la ciudadanía enviara sus comentarios entre el 04 de octubre de 2019 y el 18 de octubre.
- Recopilaron, analizaron y respondieron comentarios recibidos a través de la página web del Ministerio del Trabajo al proyecto de resolución “Por la cual se modifican unos artículos de la Resolución 3546 de 2018 sobre prácticas laborales, para dar cumplimiento al artículo 192 de la Ley 1955 de 2019, y se dictan otras disposiciones.”
- Consolidó y publicó informe global de comentarios disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/V1_240220_Informe+global+de+comentarios_final.pdf/2168f8fc-609d-e6dd-f856-67663e0b0dd2?t=1582576156592.

Lo anterior permitió la expedición de la Resolución 0623 del 3 de marzo de 2020 “por la cual se modifica la Resolución 3546 de 2018 en cumplimiento del artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 y se dictan otras disposiciones” y su publicación en el Diario Oficial 51253 del 11 de marzo de 2020.

Finalmente, se realizó conversatorio acerca de la Resolución 0623 del 2020 con la Red Nacional de Prácticas de Colombia. y se resolvieron inquietudes sobre la implementación de la normatividad sobre prácticas laborales con la Universidad del Bosque.

Estado Joven. Este programa tenía por objetivo 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 judicaturas en el sector público. Permitía a los jóvenes entre 18 y 28 años que se encuentren en los niveles de formación: normalista superior, técnico profesional, tecnólogo y universitario, desarrollar su práctica laboral en el sector público, hasta cinco (5) meses y judicatura, cuya duración máxima es hasta doce (12) meses.

Los beneficiarios de este programa recibían un auxilio de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) para tiempo completo y medio (1/2) SMMLV para medio tiempo, más afiliación Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, llegando a 45 municipios de 28 departamentos a través de 42 Cajas de Compensación Familiar habilitadas en el país.

Para el periodo del reporte se:

- Logró la vinculación de 1.111 jóvenes estudiantes en el marco de la VI convocatoria del programa Estado Joven.
- Inició la actividad formativa de los estudiantes vinculados a esta convocatoria, donde las entidades públicas se encargaron de: (i) realizar la asignación de espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante desarrollara sus actividades; (ii) a través del tutor designado en coordinación con el supervisor, realizó acompañamiento al practicante en el desarrollo de sus actividades, avalando el respectivo plan de práctica, los informes mensuales y, de finalización de práctica.
- Consolidó la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar CCF, relacionadas con las diferentes convocatorias desarrolladas del programa Estado Joven.
- Se desarrollaron acciones que permitieron realizar el seguimiento integral al programa (operativo y financiero).

Tabla 19. Vinculados 6ª convocatoria

Departamento	6 Convoc	Departamento	6 Convoc	Departamento	6 Convoc
Amazonas	6	Cesar	31	Norte de Santander	13
Antioquia	69	Chocó	10	Putumayo	6
Arauca	6	Córdoba	26	Quindío	12
Atlántico	175	Cundinamarca	305	Risaralda	29
Bolívar	20	Huila	31	Archipiélago de San Andrés	12
Boyacá	22	La Guajira	15	Santander	74
Caquetá	3	Magdalena	9	Tolima	40
Casanare	8	Meta	37	Valle Del Cauca	61
Cauca	78	Nariño	13	Total, Convocatoria	1.111

Fuente: Ministerio del Trabajo – Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo – Elaboración propia.

Sin embargo, mediante Sentencia C-474/19 de la Corte Constitucional (expediente D-13063) con ponencia del Magistrado Luis Guillermo Guerrero Torres, se declaró entre otros asuntos, la inexecutable del parágrafo 3 del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016. Esto significa que el programa Estado Joven ya no cuenta con una fuente de recursos que soporte su operación.

1.4.2 La formación como factor de incremento de la productividad laboral. La formación en capital humano está directamente relacionada con el incremento de la productividad laboral, pues el trabajo es un factor decisivo al momento de crear el producto final. En este sentido el Servicio

Nacional de Aprendizaje -SENA, a través de la Formación Profesional Integral, contribuye al fortalecimiento de la productividad en las empresas mediante la impartición de una formación de calidad y pertinente que fortalezca la innovación y el desarrollo tecnológico para cada una de las regiones del país.

1.4.2.1 La formación a lo largo de la vida. El Ministerio del Trabajo continúa la implementación de procesos de formación complementaria a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas (UVAE), que permiten dar respuesta ágil y oportuna al desarrollo y fortalecimiento de las competencias individuales que se requieren en la producción, permitiendo preparar, entrenar, reentrenar, complementar y certificar la capacidad del recurso humano, para realizar labores seguras en trabajo en alturas en actividades propias de la empresa. De esta forma, para el periodo del informe hasta junio de 2020, se certificaron 16.701 trabajadores.

Para el mismo periodo se autorizaron dos (2) UVAE de un total de ochenta y un (81) UVAE registradas en el territorio nacional, las cuales forman en seis (6) programas de trabajo seguro en alturas. Adicionalmente, con el propósito de automatizar la gestión de las UVAE, se continúa con la implementación del aplicativo de Registro Único de Empresas- RUE y el de Formación Vocacional, agilizando el acceso de los interesados, facilitando el trámite y aumentando la transparencia, contribuyendo así al mejoramiento de la capacidad de respuesta del Ministerio en esta materia.

En este sentido, para avanzar en el fortalecimiento de este mecanismo en empresa, el Ministerio continúa brindando asistencia técnica y seguimiento a la operatividad de las UVAE, con el fin de mejorar la calidad y la pertinencia formación de los trabajadores, realizada por teléfono, correo electrónico y visitas directas de las empresas al Ministerio como: Colombina, Geofundaciones, Farinco Ingeniería S.A.S, Rampint S.A.S, Terpel, Sociedad Portuaria, Comcel, Tuskany S.A, Ingenio Providencia, Gta, Incauca, Constructora Almanza S.A Y Cemex.

Por otra parte, para apoyar técnicamente la propuesta de programas de formación a impartir en el marco de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE, se avanzó en el diseño del programa de formación para trabajo seguro “Capacitación para Trabajador Entrante a Espacios Confinados”.

Finalmente, se elaboraron documentos con “Protocolo para la inscripción y seguimiento de los solicitantes y oferentes inscritos de formación” y la “Guía para inspección, vigilancia y control de los oferentes de formación”, que fueron fundamentales para capacitar a los Inspectores de trabajo de las direcciones territoriales del Cesar, Meta y Valle del Cauca sobre el seguimiento, inspección, vigilancia y control de los oferentes de formación, en materia de protección contra caídas de trabajo en alturas.

Finalmente, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA cuenta con una amplia oferta de cursos y modalidades de formación, tanto para la Formación Titulada como para la Formación Complementaria. Esto, con el propósito de que los colombianos adquieran conocimientos y formación en cualquiera de las etapas de la vida. Prueba de esto es la pluralidad de rangos de edad de los aprendices que deciden formarse en la Entidad, rangos que van desde los menores de 18 años hasta aprendices de la tercera edad

1.4.2.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores. De acuerdo con el artículo 194 de la Ley 1955 del PND 2018 – 2022, se creó el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.

Son componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones: el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC.

El diseño e implementación de los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la formación para el trabajo, de normalización de competencias, de evaluación y certificación de competencias, así como la plataforma de información del SNC, son liderados por el Ministerio del Trabajo, en articulación con otras entidades del Gobierno.

En tal sentido, se entiende como Formación para el Trabajo el proceso teórico práctico mediante el cual las personas adquieren y desarrollan competencias acordes con las normas elaboradas en las mesas de normalización de competencias y los catálogos de cualificaciones, según sus tres (3) descriptores: conocimiento, destrezas y responsabilidad y autonomía; para el acceso al trabajo y el desempeño competente en funciones productivas y oficios.

Son oferentes de la Formación para el Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH) y las Instituciones de Educación Superior con oferta de formación para el trabajo que formen por competencias y cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan.

En el diseño del Subsistema de Formación para el Trabajo se avanzó en acuerdos intersectoriales en cuanto su conceptualización y estructura como vía de cualificación, en la perspectiva de reglamentación.

A su vez se avanzó en la construcción de los Subsistemas de Normalización de Competencias y de Evaluación y Certificación de Competencias, a través del diálogo social y de un proceso regional, intersectorial e interinstitucional, en los que se obtuvieron aportes frente a su estructura, actores, sostenibilidad, institucionalidad y gobernanza.

De esta forma, los avances más representativos en el periodo analizado fueron:

- Diseño de la propuesta de subsistema de formación para el trabajo y su aseguramiento de calidad (arquitectura, alcance, escenarios de transición, capacidad técnica, aspectos financieros y administrativos, sostenibilidad, subsistema aseguramiento de la calidad).
- Avances en la propuesta de reglamentación de la Formación para el Trabajo.
- Sistematización y análisis de la información obtenida en las mesas interinstitucionales y en los talleres regionales, identificando elementos clave tanto técnicos como jurídicos a considerar en la propuesta del subsistema de Certificación de competencias y su reglamentación.

- Sistematización y análisis de la información obtenida en las mesas interinstitucionales y en los talleres regionales, identificación de tres factores disruptivos a partir de los cuales se deberá desarrollar la propuesta de Institucionalidad y Gobernanza del Subsistema. Se avanza en el proceso de articulación de los factores identificados con la estructura de la cualificación, ruta metodológica y modelo de institucionalidad y gobernanza del Marco Nacional de Cualificaciones, para proponer y consensuar los objetivos, la estructura y organización del Subsistema de normalización de competencias.
- Desarrollo de talleres de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones SNC (normalización de competencias; evaluación y certificación de competencias; aseguramiento de la calidad de la formación para el trabajo), como una estrategia para el fortalecimiento de la política de formación para el trabajo.
- Realización de mesas de trabajo con actores del sector gubernamental, formativo y productivo, para avanzar en la estructuración del Sistema Nacional de Cualificaciones – SNC específicamente en: i) Implementación de la Formación para el Trabajo y una propuesta para su Subsistema de Aseguramiento de Calidad; ii) Diagnóstico de la Normalización de competencias en Colombia e identificación y validación de tres ejes estratégicos para la elaboración de la propuesta del Subsistema de Normalización de Competencias en cuanto a: principios y alcance, objetivos, procesos para la identificación y la elaboración de la norma de competencia así como estructura de institucionalidad y gobernanza; iii) Recolección de aportes frente a estructura, actores, sostenibilidad, gobernanza y procesos para la construcción de la propuesta Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias.

Estas acciones dieron como resultados acuerdos en los diferentes componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones, que representan un avance del 27,06% para el año 2019 en su diseño e implementación, con un cumplimiento del 94,47% de la meta establecida para este año – 28% -.

Por otra parte, el Aseguramiento de la Calidad de la Formación Profesional Integral en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA busca optimizar la oferta y desarrollo de los programas de tal manera que los egresados de la entidad den respuesta a las exigencias del sector productivo a estándares locales, regionales, nacionales e internacionales. Las Mesas Sectoriales son el espacio natural de concertación con el sector productivo, gubernamental y académico para desarrollar la gestión del talento humano por competencias generando conocimiento transferible a la formación profesional. Para esta vigencia, la Entidad contó con un total de 85 mesas sectoriales en las distintas Regionales del país.

1.4.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral. El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, a través de sus programas de formación, y en conjunto con el sector productivo, trabaja para dinamizar la movilidad laboral de los colombianos. Actualmente, la Entidad le da seguimiento al estado laboral de los aprendices certificados mediante el cálculo de la tasa de vinculación laboral, que proporciona una medida del enganche laboral de las personas tituladas y personas certificadas en estructuras formales del mercado laboral, esto a partir de los registros de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.

1.4.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano. Desde la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se busca alinear la formación para el trabajo con las políticas de desarrollo productivo PDP y con las necesidades del sector productivo, facilitando el desarrollo de competencias para favorecer la innovación, el incremento de la productividad, el desarrollo empresarial, el cambio tecnológico, la diversificación de la economía y la competitividad.

- En el marco del Convenio 318 de 2019 celebrado con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional OIT / CINTERFOR, durante el periodo del reporte se avanzó en:
- Elaboración de documento con hallazgos, elementos clave identificados y recomendaciones para el equipo técnico de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo sobre los elementos fundamentales para el diseño e implementación de la formación dual en Colombia.
- Elaboración de informe de la sesión y documento con recomendaciones para la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano CIGERH, sobre normalización, evaluación y certificación de competencias, a partir del taller desarrollado con los equipos técnicos de las entidades que conforman la CIGERH.
- Elaboración de documento con recomendaciones para la alta dirección del Ministerio del Trabajo, sobre normalización, evaluación y certificación de competencias en Colombia y su reglamentación, que contiene puntos críticos y líneas estratégicas de implementación en Colombia.
- Documento con hallazgos, elementos clave identificados y recomendaciones para los equipos técnicos de las entidades participantes sobre el aseguramiento de la calidad de la formación para el trabajo, considerando las buenas prácticas desde OIT/CINTERFOR.

El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA reconoce los aprendizajes previos de las personas que demuestren contar con los conocimientos, habilidades y capacidades exigidos en estándares definidos por los diferentes sectores de la economía, la academia y el Gobierno nacional, en Normas de Competencia Laboral o Normas Sectoriales de Competencia Laboral, para realizar cierta función productiva. Este proceso impacta positivamente la empleabilidad al contribuir con el mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral de los colombianos.

Para esta vigencia, el SENA realizó 170.805 evaluaciones en competencias laborales a 127.801 personas. De este proceso resultaron 171.874 certificaciones expedidas en competencias laborales a 130.959 personas certificadas. Estas certificaciones fueron expedidas en las 33 regionales del país, principalmente en los sectores de gestión administrativa, transporte, servicios a la salud, agua potable y saneamiento básico, minería, construcción e infraestructura, seguridad y vigilancia privada y servicios ambientales.

1.4.3.2 La formación y capacitación en el contexto de la economía global. El Ministerio del Trabajo continúa avanzando en la caracterización de la oferta de capacitación para el trabajo en el marco de una orientación alineada con la Política de Desarrollo Productivo y con las necesidades del Sector Productivo, para lo cual cuenta con:

- Documento con caracterización de la población objeto de la política de formación para el trabajo, formación continua y formación en entornos laborales.
- Documento con análisis de resultados de la implementación de la política pública de formación en entornos laborales.
- Documento con la estrategia para involucrar al sector productivo en la formación en entornos laborales a través de prácticas laborales, formación dual, contrato de aprendizaje y las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE.

Dentro de sus objetivos en Plan Estratégico Institucional 2019-2022, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, tiene como prioridad la constante evolución y adaptación de sus programas de formación con el fin de satisfacer la demanda de la economía global. En miras de responder a esta necesidad, la Entidad ha estado adecuando sus programas de formación para que sean flexibles,

modulares y que respondan con inmediatez a los requerimientos de este mundo de la Cuarta Revolución Industrial.

Con el fin de aportar a la productividad y competitividad del país, el SENA le apuesta al impulso de la Cuarta Revolución Industrial para jalonar la modernización productiva de las empresas del país

1.5 Gestión en Política Migratoria Laboral

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo ha desarrollado varias estrategias encaminadas a implementar mecanismos de política pública en materia de migración laboral, bajo la concepción de la responsabilidad del Estado para garantizar el respeto a los derechos de sus ciudadanos a lo largo de todo el proceso migratorio, la promoción del trabajo decente en los escenarios de movilidad de los trabajadores, el aprovechamiento de los efectos positivos y oportunidades que brinda la migración laboral, como ejes principales que contribuyen a evitar la migración irregular y los delitos transnacionales como la trata de personas con fines de trabajo forzoso.

1.5.1 A nivel nacional. En busca de establecer lineamientos de política migratoria laboral y de promover acciones enfocadas hacia la garantía de igualdad de oportunidades para los trabajadores migrantes, se realizó:

- Asistencia técnica en Medellín (Antioquia), Cúcuta (Norte de Santander), Santa Marta (Magdalena), Valledupar (Cesar), Barranquilla (Atlántico), Bucaramanga (Santander) y Cali (Valle del Cauca) para la realización y participación en la feria de atención y servicios para colombianos retornados y población migrante.
- Asistencia técnica realizada en Santa Marta (Magdalena), Pasto (Nariño), Arauca (Arauca), Barranquilla (Atlántico), Cartagena (Bolívar) y Riohacha (Guajira) a las jornadas del proyecto piloto "Estrategia de inclusión laboral para migrantes venezolanos", organizadas por el Servicio Público de Empleo.
- Asistencia técnica realizada en Cúcuta (Norte de Santander) para la atención a población migrante proveniente de Venezuela.
- Asistencia técnica realizada en Barranquilla (Atlántico) para la sensibilización a directivos de la Confederación General del Trabajo CGT en materia de contratación de población extranjera y beneficios que trae la migración internacional, efectos directos e indirectos.
- Asistencia técnica realizada en Medellín (Antioquia) para participar en el "I encuentro de organizaciones venezolanas de la sociedad civil en las Américas".
- Apoyo técnico realizado en Bucaramanga (Santander) en los temas de inserción laboral de la población migrante proveniente de Venezuela y trabajo forzoso.
- Elaboración de documento final con metodología para la identificación de vacantes de difícil consecución, alta rotación y neutrales, en el mercado laboral colombiano, así como la validación de misma a partir de un ejercicio estratégico de la economía en Bogotá-Región, reconociendo a los migrantes venezolanos y retornados que habitan la Región como un actor fundamental dentro del mercado laboral.
- Elaboración de documento con estudio sobre nuevas metodologías de análisis de prospectiva laboral.
- Elaboración de documento con la metodología de análisis de oferta educativa de manera alternativa a los análisis que tradicionalmente hacen en el país desde la base de datos del Ministerio de Educación Nacional.

Por otra parte, y frente a la dinámica migratoria proveniente de Venezuela, la Institucionalidad colombiana ha tenido una orientación común de principio que busca facilitar el acceso al mercado

laboral para población migrante en igualdad de condiciones a la población receptora. En este sentido, es importante atender esta problemática, para lo cual se avanzó en:

- La expedición del Decreto 117 de 2020 que creó el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF como un mecanismo excepcional y transitorio dirigido a facilitar la formalización de los nacionales venezolanos que se encuentren en condición migratoria irregular en el territorio colombiano, que cuenten con una oferta de contratación laboral o de prestación de servicios, según corresponda.
- Articulación con organismos y agencias de cooperación internacional como la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Organización Internacional para las Migraciones OIM, la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD y, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR, encaminada a la atención de la población migrante proveniente de Venezuela, en la fase de estabilización que incluye la inserción en el mercado laboral.
- Implementación de la estrategia de acciones integrales para colombianos retornados y población migrante en 7 ciudades (Barranquilla, Valledupar, Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Santa Marta y Medellín) que permitió atender y orientar a 8.316 personas.
- Elaboración de documento "estrategias de acción integral para incentivar la inserción laboral de la población migrante proveniente de Venezuela", que contiene entre otros: (i) contextualización, (ii) estrategia implementada por el Sector Trabajo; (iii) estrategia de Acción Integral del Sector Trabajo para la población migrante proveniente de Venezuela; (iv) componentes; (v) esquema de trabajo; (vi) entidades involucradas; (vii) zonas de priorización.
- Elaboración de documento final de identificación de barreras relacionadas con: i) falta de entornos favorables para emprender y requisitos onerosos para formalizar empresas, ii) inaccesibilidad a matrículas profesionales temporales por los requisitos y la onerosidad que implica la expedición; iii) falta de términos específicos que conminen a la administración a decidir oportunamente sobre la condición de refugio de un extranjero solicitante.
- Elaboración de documento final de ABECÉ que orientará a trabajadores migrantes con preguntas frecuentes y respuestas, que aborda entre otros: i) Generalidades y visado; ii) permisos especiales de permanencia y un capítulo especial de refugiados; iii) garantías laborales de trabajadores migrantes y convalidación de títulos de educación superior en Colombia; iv) regulación migratoria para contratar extranjeros en Colombia y obligaciones laborales de los empleadores con los trabajadores extranjeros; v) permiso especial de permanencia para fomento de la formalización y salvoconducto de permanencia; vi) sanciones por parte de las autoridades administrativas: migratoria y laboral y regulación de las vacaciones.

Para finalizar, se han desarrollado acciones y mecanismos de prevención frente a la trata de personas y el tráfico de migrantes, junto con las demás autoridades competentes, lo que permitió la aplicación del protocolo de verificación de las ofertas laborales fraudulentas por el Ministerio del Trabajo que consiste en la validación de la veracidad de la oferta laboral realizada en un primer momento, y después en la verificación de la legalidad de la empresa.

Sobre este último proceso, es importante mencionar que en caso de ser necesario el Ministerio del Trabajo articula con el Ministerio de Relaciones Exteriores con el fin de verificar por fuera de Colombia la existencia de la empresa que realiza la oferta, labor que se espera realizar por parte de consulados.

De esta forma, para el periodo en mención se revisaron 32 solicitudes de verificación de ofertas laborales fraudulentas, recibidas desde la ciudadanía y el Comité para la lucha contra la trata de personas del Ministerio del Interior.

En el marco de un convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Ministerio del Trabajo está desarrollando una campaña de sensibilización preventiva de ofertas laborales fraudulentas como estrategia de prevención del delito de Trata de Personas con un impacto y un alcance mucho mayor al de las otras estrategias propias del Ministerio. De esta forma, esta campaña se va a adelantar principalmente en redes sociales pues se ha identificado que es el canal principal de difusión de este tipo de ofertas.

Y finalmente, el lanzamiento de la primera fase del kit de herramientas para la identificación de posibles casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso, donde se capacitaron a 23 inspectores en 13 Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

1.5.2 A nivel internacional. Para coordinar la implementación y efectuar seguimiento a las recomendaciones internacionales en materia de movilidad laboral, se cuenta con avances en:

1ª recomendación. Desarrollar la capacidad de utilizar la infraestructura estadística para Migración Laboral para un mejor seguimiento de los flujos migratorios para lo cual se realizó soporte técnico y mantenimiento informático al aplicativo Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC y al Registro Único de Empresas RUE, que contiene: Desarrollos, complementos y modificaciones implementados por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo; modificación consultas de base de datos para mejorar la consulta de la información en los aplicativos; elaboración del diccionario de datos de la base de datos del RUTEC; modificación de las pantallas del manual del Registro Único de Empresa RUE debido a la modificación de la interfaz de los aplicativos; actualización del manual del Registro Único de Empresa RUE, entre otros.

Adicionalmente, continúa el registro de trabajadores extranjeros que están trabajando en Colombia, a partir de la utilización del aplicativo RUTEC que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, lo que ha permitido registrar con corte a junio un total de 4.920 empresas legalmente constituidas y la inscripción de 33.837 trabajadores migrantes.

De igual manera, se diseñó, ajustó e implementó el aplicativo Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF donde se registran las solicitudes de este permiso y que tiene el objetivo de disminuir la irregularidad migratoria de los venezolanos en Colombia.

Con corte a junio se gestionaron por parte del Ministerio del Trabajo 4.814 solicitudes, de las cuales fueron aprobadas 2.217 y Migración Colombia ha generado 1.157 Permisos Especiales de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF, de los cuales 409 corresponden a PEPFF provisionales.

Es importante mencionar que por motivo de la cuarentena nacional no hay posibilidad del agendamiento de citas en Migración Colombia por lo que el trámite se encuentra pausado. Sin embargo, se está desarrollando conjuntamente un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización PEPFF provisional, cuya expedición se obtiene de manera virtual.

2ª Recomendación. Ampliar la cooperación entre Colombia y los países de destino para gestionar la migración ordenada y regulada a través de:

- Elaboración de informe de avances en materia de migración laboral para Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT).
- Coordinación técnica del evento de Intercambio de experiencias para la integración socioeconómica de los migrantes, organizado con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE- y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD-.
- Elaboración de BRIEF para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE - para la revisión de temas migratorios.
- Coordinación de la recolección de información para la sustentación del III Informe País sobre la Convención de los Trabajadores Migrantes.
- Coordinación metodológica y técnica de la visita de cooperación técnica de la Red Interamericana para la Administración Laboral – RIAL- a Ecuador.
- Asistencia a la Reunión de la Misión de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE- para la revisión de temas migratorios.

3ª Recomendación. Orientación y desarrollo de oportunidades en el país proporcionándole información sobre las oportunidades que hay en Colombia y ofreciendo, según corresponda, oportunidades de capacitación a los migrantes en retorno, contando con la elaboración y difusión en portal institucional del boletín informativo del Kit de herramientas para prevenir, identificar y combatir la trata de personas con fines de trabajo forzoso en el marco del Día Mundial contra la Trata de Personas disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/julio/kit-de-herramientas-se-lanzo-para-prevenir-identificar-y-combatir-la-trata-de-personas-con-fines-de-trabajo-forzoso>

De igual manera, se han liderado doce (12) sesiones de la mesa de empleabilidad de la Estrategia de Generación de Ingresos para la población migrante.

Por otra parte, se desarrollaron en conjunto con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (SPE) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), dos cartillas que tienen como objetivo principal orientar en el proceso de contratación de población migrante a los diferentes actores que se ven envueltos en toda la ruta y que son:

- La Cartilla del SPE, está orientada a la red de prestadores autorizada a nivel nacional y también a los empleadores sobre los requisitos para la contratación.
- La cartilla elaborada en conjunto con el ACNUR está dirigida a la orientación de la población migrante en todos los temas referentes a la empleabilidad en Colombia, desde cómo acceder a la búsqueda gratuita de empleo hasta, tipos de contratos, derechos y deberes, normatividad laboral y la normatividad migratoria como principal requisito para la vinculación laboral formal.

Para finalizar, se diseñó la Caja de herramienta para retornados que va dirigida a funcionarios de los centros de empleo del país y otros funcionarios de entidades que trabajen en pro de la empleabilidad para esta población, buscando facilitar la inserción en el mercado laboral de la población en situación de retorno. Dicha caja de herramientas está compuesta de los siguientes módulos: Introductorio; barreras y desafíos; abordaje empresarial; generalidades población migrante; y brochure para empresarios.

1.6 Equidad laboral.

1.6.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 1448 de 2011 y los artículos 66 y 67 del Decreto 4800 de 2011, el Ministerio del Trabajo, como cabeza de sector, es la entidad del Gobierno Nacional encargada de dar líneas de política para “diseñar programas y proyectos especiales para la generación de empleo rural y urbano con el fin de apoyar el auto sostenimiento de las víctimas”, razón por la cual, el Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado PRIEV, el cual tiene por objeto “promover la restitución de las capacidades para el empleo y autoempleo de las víctimas del conflicto armado, mediante programas de formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el apoyo al emprendimiento o empresarismo, fomentando así su auto sostenimiento”.

En virtud de lo anterior, los programas que desarrolla el Ministerio del Trabajo en el marco del PRIEV, hacen parte de tres componentes: emprendimiento individual, formación para el trabajo y reparación colectiva, a través de los cuales, se busca incrementar la demanda de mano de obra de las víctimas, su calidad y pertinencia, y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, facilitando la interrelación entre la oferta y la demanda. Los resultados y avances de cada componente en 2019 se presentan a continuación:

1.6.1.1 Componente de Emprendimiento Individual. Los programas asociados al componente de emprendimiento tienen un enfoque transformador y están dirigidos 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 que buscan desarrollarlo.

Desde el enfoque rural, se busca que los emprendimientos cuenten con cultivos de corto, mediano y largo plazo y se promueve la creación de un proyecto de vida para las víctimas, en términos de empleo. Desde lo urbano, se pretende fortalecer a pequeñas unidades productivas en sectores identificados como líderes. Dentro de este componente se encuentran los programas Somos Rurales y Colombia Emprende.

El programa Somos Rurales tiene como propósito potenciar las capacidades productivas, el acceso a activos y la reconstrucción del capital social de las familias rurales víctimas del conflicto armado, para que logren un tránsito hacia una adecuada inclusión productiva. Esto se desarrolla mediante acciones como: la asesoría técnica, el acceso a tecnologías eficientes productiva y ambientalmente, acompañamiento para la reconstrucción del tejido social, promoción de la asociatividad empresarial, apoyo para el acceso a la oferta institucional y capacitación en las garantías, derechos y medidas de la Ley 1448 de 2011. El valor del programa fue de \$20.026.498.211 que incluye los aportes del Ministerio del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.

El programa Colombia Emprende Tiene como propósito apoyar las iniciativas de emprendimiento de la población víctima, tanto rurales como urbanas, y asegurar las ideas de negocio a través del desarrollo de actividades enfocadas en generar una eficiente planificación técnica y presupuestal de los proyectos productivos. Su implementación se lleva a cabo mediante la formación, la

implementación de los planes de negocio y el acompañamiento y seguimiento a las unidades productivas.

El valor de este programa fue de \$10.045.650.888 que incluye los aportes del Ministerio del Trabajo, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización Internacional del Trabajo. En la tabla siguiente se aprecian los participantes en los diferentes departamentos y municipios del país.

Tabla 20. Total, de participantes en los programas Somos Rurales y Colombia Emprende 2019.

Departamento	Municipio	Total familias, participantes en programa Somos Rurales	Total, participantes en programa Colombia Emprende (UPPV)
Cesar	La Paz	55	
Caldas	Manizales		30
Antioquia	Dabeiba	69	
	Granada (VcD*)	120	
	Marinilla	70	
	Necoclí	81	
	Heliconia		5
	La Estrella		18
	Medellín		108
	Montebello		17
	Nechí		28
	San Rafael		48
	San Roque		27
Santander	Lebrija (VcD*)	94	
	Puerto Wilches (VcD*)	100	
	Bucaramanga		62
Arauca	Tame	52	
	Saravena	50	
Tolima	Armero Guayabal (MAP**)	18	
	Ibagué		74
Cauca	Buenos Aires	90	
	Caldono	110	
	Jambaló	50	
	Popayán		61
Valle del Cauca	Florida	100	
	Restrepo	49	
	Dagua	50	
	Buenaventura		69
	Bugalagrande		54
	Cali		73
	Trujillo		70
Nariño	Tablón de Gómez	129	
	Los Andes		22
	Pasto		61
	Policarpa		35
Bolívar	Carmen de Bolívar	35	
	María La Baja	60	
	Córdoba	62	
	Morales		39
Córdoba	Valencia	102	
	Montería		69
	San Antero		29

Departamento	Municipio	Total familias, participantes en programa Somos Rurales	Total, participantes en programa Colombia Emprende (UPPV)
Quindío	Armenia		37
	Génova		38
Caquetá	Florencia	50	
Bogotá, D.C	Bogotá, D.C		73
Norte de Santander	Cúcuta		58
	Villa del Rosario		25
Putumayo	La Dorada - San Miguel		26
	Valle del Guamuez		72
Risaralda	Pereira		28
Meta	Villavicencio		61
Total, general		1.600	1.454

Fuente: Acuerdo de Financiación de Gastos N° 232 de 2019 y Convenio de Cooperación Internacional N° 206 de 2019.

En la vigencia 2020, con relación al programa Somos Rurales, se continuará con la implementación del programa y se incluirán 500 familias nuevas de los departamentos de Córdoba (Valencia), Antioquia (Dabeiba y Marinilla), Cesar (Curumaní y Pueblo Bello), Valle del Cauca (Restrepo, Bugalagrande y Pradera), Quindío (Génova), Arauca (Tame), Nariño (Tablón de Gómez) y Tolima (Armero Guayabal).

Por su parte, a través del programa Colombia Emprende, se pretende intervenir a un total de 1.384 unidades productivas de personas víctimas en los departamentos de Antioquia (La Estrella, Medellín, Sabaneta, San Carlos, Nechí, San Roque, San Rafael, Heliconia y Montebello), Meta (Villavicencio), Santander (Bucaramanga), Cauca (Popayán y Morales), Caldas (Manizales), Tolima (Ibagué), Norte de Santander (Cúcuta y Villa del Rosario), Cundinamarca (Bogotá, D.C), Córdoba (Montería, Valencia y San Antero), Nariño (Pasto, Tangua y Los Andes Sotomayor), Risaralda (Pereira), Putumayo (San Miguel y Valle de Guamuez), Valle del Cauca (Trujillo, Bugalagrande, Cali y Buenaventura) y Quindío (Armenia y Génova).

1.6.1.2 Componente de Formación para el Trabajo. Con relación a los programas adelantados dentro del componente de formación para el trabajo y la empleabilidad, es importante destacar que buscan reparar a la población víctima en el marco de una ruta de empleo, y potenciar sus posibilidades reales de enganche laboral en trabajos dignos, decentes y de calidad. Los programas que se implementaron en 2019 en este componente son Formándonos para el Futuro, TransFórmate y El Futuro es de los Jóvenes.

El programa Formándonos para el Futuro busca desarrollar una estrategia de formación para el trabajo en el marco de una ruta de inclusión laboral para las víctimas del conflicto armado, que brinde capacitación en competencias laborales.

El desarrollo del programa incluye una fase lectiva y una fase práctica. Además, desarrolla procesos de formación relacionados con emprendimiento, asociatividad, habilidades blandas (desarrollo de un proyecto de vida, comunicación asertiva, trabajo en equipo), competencias transversales y habilidades comunicativas, que permiten fortalecer las habilidades interpersonales de los beneficiarios, las cuales son requeridas por los empleadores en Colombia; y una línea de cierre de brechas y mitigación de barreras de acceso. El valor del programa fue de \$ 30.315.773.343 que incluye los aportes del Ministerio del Trabajo, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización Internacional del Trabajo

El programa TransFórmate es una iniciativa que se ha adelantado con el propósito de fortalecer las capacidades de los participantes (jóvenes víctimas entre los 26 y 28 años), para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingresos, especialmente a través del empleo.

De esta forma, los jóvenes acceden a programas de formación técnico laboral pertinentes para su inserción a la dinámica laboral de sus regiones. Además, a través del programa se otorga a los beneficiarios un subsidio del 100% de la matrícula del programa técnico de su preferencia, incluido un módulo inicial, más un apoyo económico de sostenimiento trimestral durante el periodo que toma el proceso de formación (2,5 años).

Para la convocatoria 2018 - 2020 se desembolsaron los recursos en 2017, motivo por el cual no se incluye el valor del programa en este documento, ya que no corresponden a los recursos otorgados para la vigencia 2019.

El programa el Futuro es de los Jóvenes está dirigido a jóvenes víctimas entre los 16 y 21 años, que cuentan con encargos fiduciarios a su nombre, constituidos por la UARIV, este programa busca orientar a los participantes frente a las diferentes prácticas económicas del territorio en el que viven, para su posible inclusión académica o laboral, de acuerdo con el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades e intereses. El valor del programa fue de \$3.256.142.240, que incluye los aportes del Ministerio del Trabajo, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización Internacional del Trabajo.

Tabla 21. Total, de participantes en los programas del componente de formación para el trabajo por departamento y municipio. 2019

Departamento	Municipio	Total, de participantes en el programa Formándonos para el Futuro (personas)	Total, de participantes en el programa TransFórmate (personas)	Total. De participantes en el programa el Futuro es de los Jóvenes (personas)
Amazonas	Leticia	24		
Antioquia	Medellín	205		
Cauca	Popayán	71	26	55
	Santander de Quilichao		33	
Atlántico	Barranquilla	143		
	Soledad			35
Bogotá, D.C	Bogotá, D.C	171		
Bolívar	Cartagena	67	108	
	Magangué		34	
	Carmen de Bolívar			30
Caquetá	Florencia	57		75
Casanare	Yopal	57		37
Cesar	Valledupar	69		
Córdoba	Montería	143		
Magdalena	Santa Marta	72		122
	Ciénaga			67
	Fundación			47
Nariño	Tumaco	34		
	Ipiales		16	
	La Unión		17	
	Pasto		186	
Norte de Santander	Cúcuta	67		96
	Ocaña	56		

Departamento	Municipio	Total, de participantes en el programa Formándonos para el Futuro (personas)	Total, de participantes en el programa TransFórmate (personas)	Total. De participantes en el programa el Futuro es de los Jóvenes (personas)
Valle del Cauca	Cali	188		
	Buenaventura	144		
Arauca	Arauca		30	
Caldas	Manizales		69	
	Riosucio		15	
Cesar	Valledupar		81	
	Aguachica			27
	Agustín Codazzi			39
	San Diego			24
Chocó	Quibdó		27	
Cundinamarca	Chía		4	
	Facatativá		14	
	Fusagasugá		27	
	Madrid		8	
	Soacha		54	
	Zipaquirá		12	
Putumayo	Puerto Asís		36	
Risaralda	Pereira		52	25
Tolima	Libano		22	
Meta	Villavicencio			67
Huila	Neiva			37
	Pitalito			29
Santander	Barrancabermeja			51
Total, general		1.568	871	863

Fuente: Carta Acuerdo 207 de 2019, Contrato Interadministrativo 441 de 2013 y Convenio 349 de 2019.

En la vigencia 2020, para la implementación del componente de formación para el trabajo se continuará con la ejecución de los programas Formándonos para el Futuro y El Futuro es de los Jóvenes. En el caso del primer programa, se pretende vincular a un total de 1.500 personas en 20 ciudades y/o municipios del país (Leticia, Ibagué, Neiva, Pereira, Santander de Quilichao, Bogotá D.C, Cúcuta, Ocaña, Cali, Guadalajara de Buga, Mocoa, Santa Marta, Cartagena, Bucaramanga, Apartadó, Medellín, Villavicencio, Yopal, Barranquilla, y Montería).

Con relación al programa El Futuro es de los Jóvenes, en 2020 se incluirán 455 nuevos participantes en los departamentos de Guainía (Inírida), Bolívar, Meta, Caldas (Samaná y Manizales), Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Sucre (Sincelejo), Putumayo (Valle del Guamuez, Mocoa, Orito y Puerto Asís), Guaviare (San José del Guaviare) y Norte de Santander (Cúcuta, Ocaña y Ábrego). En el caso de TransFórmate, el pasado 30 de junio de 2020 se aprobó la prórroga del programa por dos años más, que permitirá la implementación de su cuarta convocatoria, que contará con la participación de 991 jóvenes víctimas entre los 16 y 28 años.

1.6.1.3 Componente de Reparación Colectiva. 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 colectivos priorizados por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y el Ministerio del Trabajo, que dentro de su plan de reparación colectiva han establecido temas relacionados con empleabilidad, en aras de restituir las capacidades laborales y productivas de las organizaciones y comunidades participantes. Para la implementación de este componente, en 2019 se puso en marcha el programa Emprendiendo Sueños, que tiene como

propósito desarrollar metodologías de intervenciones integrales y diferenciales para la implementación de proyectos productivos de tipo agropecuario y no agropecuario, basados en: el fortalecimiento técnico-productivo, organizacional y comercial de las organizaciones campesinas, el impulso a emprendimientos en transformación de materias primas, economía creativa y turismo rural y comunitario y la puesta en marcha de micro franquicias.

El valor del programa que tiene una duración de dos años (2019 - 2020) es de \$15.130.107.940, que incluye los aportes del Ministerio del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.

Tabla 22. Total, de sujetos que participan en el programa de reparación colectiva Emprendiendo Sueños. 2019.

Departamento	Municipio	Nombre del sujeto	Número de sujetos
Antioquia	San Luis	Centro Poblado de Buenos Aires	2
	Turbo	Nueva colonia (Todas las veredas excepto Nueva Unión y Asoteca)	
Arauca	Tame	Pueblo Betoy - Resguardos Velasqueros, Julieros, Roqueros y Genageros	1
Bolívar	Cartagena	Liga de Mujeres Desplazadas	3
	Mahates	San Basilio de Palenque La Bonga	
	María La Baja	San José de Playón, Arroyo Grande y sus veredas (12)	
Caquetá	Florencia	Resguardo Nasa La Gaitana	2
		Resguardo Honduras - Comunidad Chami Puru	
Cauca	Jambaló	Jambaló	2
	Silvia	Resguardo Pitayó	
Cesar	Agustín Codazzi	Corregimiento de Casacará	3
	Chiriguaná	Poponte	
	Pueblo Bello	La Comunidad de Minas de Iracal	
Cundinamarca	Topaipi	Comunidad del municipio de Topaipi	1
Magdalena	Algarrobo	Bellavista	3
	Pivijay	Corregimiento de La Avianca	
	Remolino	Santa Rita	
Nariño	Albán	San José de Albán	1
Putumayo	Puerto Caicedo	Cabecera Municipal de Puerto Caicedo	1
Quindío	Génova	Comunidad de Génova	1
Risaralda	Pueblo Rico	Comunidad mestiza de Pueblo Rico	1
Santander	Charalá	La Comunidad del Corregimiento de Riachuelo	3
	Málaga	Málaga	
	Simacota	La Comunidad de Simacota Alto	
Total			24

Fuente: Convenio de Cooperación Internacional N° 233 de 2019.

Considerando que el programa Emprendiendo Sueños tiene una duración de dos años, en 2020 se continuará con la intervención de los 24 sujetos que iniciaron su participación en la vigencia anterior.

1.6.2 Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. El Ministerio del Trabajo a través del Grupo Interno para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, ha realizado diferentes acciones para la promoción del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, el cual es una herramienta de intervención con enfoque de género diferencial a través de la transversalidad e

integralidad, fomentando el desarrollo, el emprendimiento e incentivando los derechos humanos y laborales de las mujeres, principalmente con la capacitación en temas de género tanto a servidoras y servidores públicos, como a población en general. Para el año 2019 se asignó un presupuesto de \$762.000.000 Millones de Pesos M/TE, de los cuales de mayo a diciembre se pagaron \$ 494.419.472.

En ese entendido, a corte del 31 de mayo del 2019, se tiene que el Grupo Interno desarrolló las siguientes actividades respecto a sensibilizaciones en el sector público y comunidad en general y asistencia técnica a empresas, abordando temáticas sobre marco normativo internacional y nacional de la equidad laboral con enfoque de género, ley 1257 de 2008, conceptos básicos sobre sexo, género, roles de género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, violencias basadas en género, énfasis en violencias económicas, alcances de los inspectores del trabajo en la identificación de violencias basadas en género en el lugar del trabajo, prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral-Ley 1010 de 2010, socialización del Formato de Identificación de Violencias Basadas en Género y economía del cuidado (Remunerada y No remunerada), entre otras

Tabla 23. Total, de participantes en actividades de sensibilización del sector público.

Fecha	Departamento/ Ciudad	Organización - empresa - entidad pública	Personas sensibilizadas		
			Mujer	Hombre	Total
06/06/2019	Cundinamarca	Empresas de vigilancia y Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo	87	87	174
11/06/2019	Cundinamarca	Comité de Convivencia a la Agencia para la Reincorporación Nacional	4		4
19/06/2019	Sucre	Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo	6	8	14
20/06/2019	Sucre	Gobernación de Sucre	15	8	23
20/06/2019	Sucre	Comité LGBTI de la Alcaldía de Sincelajo-Sucre Diversa	6	3	9
25, 26-06-2019	Cundinamarca	DIAN	17	7	24
01/08/2019	Antioquia	Secretaría de la Mujer. Taller de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el marco del Trabajo desde la perspectiva de género.	10	7	17
12/08/2019	Sucre	Sector de Hidrocarburos Coveñas	34	5	39
13/08/2019	Córdoba	Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo	14	7	21
13/08/2019	Córdoba	Gobernación de Córdoba	19	1	20
14/08/2019	Córdoba	Entidades que hacen parte de la ruta de atención integral a víctimas de acoso VBG en el marco del 2733/12	5	6	11
14/08/2019	Córdoba	Comisión permanente departamental de políticas salariales y laborales de Córdoba	18	5	23
21/08/2019	Cauca	DT cauca sensibilización inspectores de trabajo	15	1	16
22/08/2019	Quindío	Gobernación del Quindío	11	5	16
22/08/2019	Quindío	Empresarios del Quindío	42	11	53
22/08/2019	Cauca	Sensibilización equidad de género población rural	12	0	12
22/08/2019	Cauca	Sensibilización equidad de género servidores públicos	10	5	15
23/08/2019	Quindío	Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Quindío	7	4	11
04/09/2019	Bogotá	Grupo de Políticas Activas de Empleo del Ministerio del Trabajo	5	7	12
05/09/2019	Magdalena	Alcaldía de Santa Marta	12	5	17
12/09/2019	Cundinamarca	Grupo de género y a la responsable de talento humano para FAO-Colombia.	5	1	6
17/09/2019	Guaviare	Gobernación del Guaviare, Alcaldía de San José del Guaviare, Policía Nacional, Unidad para las Víctimas, ICBF	12	10	22
03/10/2019	Bogotá	Coordinadores territoriales de nivel central del Ministerio del Trabajo	33	25	58
11/10/2019	Cundinamarca	Institución Universitaria de Colombia en temas de equidad laboral y prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral.	5	7	12
23/10/2019	Cundinamarca	Personería de Bogotá	16	2	18
07/11/2019	Cundinamarca	Red Nacional de Formalización	4	1	5
08/11/2019	Cundinamarca	Departamento Administrativo de la Función Pública	8	1	9
26/11/2019	Bogotá	Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo	42	38	80
27/11/2019	Archipiélago de San	DT Mintrabajo	1	1	2

Fecha	Departamento/ Ciudad	Organización - empresa - entidad pública	Personas sensibilizadas		
			Mujer	Hombre	Total
	Andrés, Providencia y Santa Catalina.				
28/11/2019	Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.	Secretaría de Desarrollo Social y oficina de Mujeres y Género	6	0	6
28/11/2019	Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	7	1	8
26/11/2019	Bogotá	Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo	42	38	80
29/11/2019	Caldas	Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Caldas	8	4	12
02/12/2019	Nariño -San Juan de Pasto.	Secretaría de género de la gobernación de Nariño	3	3	6
03/12/2019	Nariño -San Juan de Pasto.	DT Mintrabajo	8	3	11
03/12/2019	Nariño -San Juan de Pasto.	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, funcionarios gobernación Nariño y empresarias nariñenses.	12	2	14
04/12/2019	Nariño -San Juan de Pasto.	Secretaría de la Mujer, orientaciones sexuales e identidad de Género. Alcaldía de Pasto	2	0	2
Total			521	281	802

Fuente. Grupo Interno para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género

Tabla 24. Total, participantes en actividades de sensibilización a la comunidad.

Fecha	Empresa	Contenido	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Sin determinar	Total
6/05/2019	Universidad de Pittsburgh	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares, Alianzas para la implementación de la estrategia			3	3
5/06/2019	Equipares	Encuentro de empresas y organizaciones Equipares	77	20		97
12/06/2019	Universidad del Rosario	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	3	1		4
14/06/2019	Buquete	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	1			1
5/07/2019	Campetrol	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	4	1		5
9/07/2019	Banco de la República	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	4	1		5
10/07/2019	Federación Nacional de Cafeteros	ABC de Género, Taller de Nuevas Masculinidades en el mundo del trabajo	27	6		33
11/07/2019	Cocier	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	20	4		24
22/07/2019	Parque Arauco	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	2			2
25/07/2019	Electrohuila	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	1	1		2
6/08/2019	Interworld	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	1	1		2
8/08/2019	Estatel de seguridad	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género		1		1
13/08/2019	Roche	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género		1		1
20/08/2019	Garrigues Abogados	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	1	2		3
18/09/2019	Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH	Sensibilización ABC de Género y Mercado Laboral	23	5		28
18/09/2019	Adecco	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	1	1		2
20/09/2019	Oleoducto de los Llanos ODL	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	1			1
3/10/2019	Sidoc	Presentación Sello de Equidad Laboral		2		2

Fecha	Empresa	Contenido	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Sin determinar	Total
		Equipares y ABC de Género				
8/10/2019	Citi	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género		3		3
8/10/2019	WeWork	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género		2		2
17/10/2019	Carvajal	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	1			1
1/11/2019	El colombiano	Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares y ABC de Género	2			2
			169	52	3	224

Fuente. Grupo Interno para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género

Tabla 25. Actividades de asistencia técnica a las empresas

Fecha	Lugar	Empresa	Temática	Mujeres	Hombres	Sin determinar	Total participantes
06/05/2019	Bogotá	Pavimentos Colombia	Sensibilización en ABC de Género y Mercado Laboral a trabajadores(as)			39	39
15/05/2019	Cartagena	Esenttia	Socialización de Política de Igualdad de Género y taller de Género y Sesgos Inconscientes			21	21
17/05/2019	Cali	Centelsa	Socialización de Política de Igualdad de Género y taller de Género y Mercado Laboral			34	34
17/05/2019	Cali	Centelsa	ABC de Género y Mercado Laboral a Proveedores			15	15
03/07/2019	Medellín	Servicios Nutresa	Sensibilización en ABC de Género y Mercado Laboral a trabajadores(as); presentación norma Equipares Sello Oro.	7	4		11
04/07/2019	Medellín	Grupo Éxito	Taller de Sesgos Inconscientes en la gestión humana	11	3		14
04/07/2019	Medellín	Grupo Éxito	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el mercado laboral al comité de convivencia y a personal estratégico	6	2		8
13/07/2019	Bogotá	Grupo Claro	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el marco del Trabajo desde la perspectiva de género			14	14
22/07/2019	Bogotá	CENIT	ABC de Género y conformación Comité de Igualdad de Género Equipares	4	1		5
13/08/2019	Bogotá	Nestlé	ABC de Género y conformación Comité de Igualdad de Género Equipares	7	5		12
26/08/2019	Medellín	Avon Colombia	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el marco del Trabajo desde la perspectiva de género			17	17
ago-19	Bogotá	Konecta	ABC de Género y reconformación Comité de Igualdad de Género Equipares	9	2		11
ago-19	Pasto	Caja de Compensación de Nariño	ABC de Género y Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares	19	11		30
ago-19	Pasto	Caja de Compensación de Nariño	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el marco del Trabajo desde la perspectiva de género	1	5		6
ago-19	Medellín	Grupo Argos	ABC de Género y Sesgos Inconscientes en los procesos de gestión humana	6	1		7
ago-19	Medellín	Universidad Cooperativa	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el marco del Trabajo desde la perspectiva de género			28	28

Fecha	Lugar	Empresa	Temática	Mujeres	Hombres	Sin determinar	Total participantes
ago-19	Medellín	Universidad Cooperativa	ABC de Género y Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares			160	160
ago-19	Medellín	Universidad Cooperativa	ABC de Género y Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares (Streaming Facebook)			144	144
ago-19	Bucaramanga	Grupo Éxito	ABC de Género y Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares			20	20
02/09/2019	Bucaramanga	Empresa de Energía de Santander	ABC de Género y Presentación Sello de Equidad Laboral Equipares	8	9		17
27/09/2019	Medellín	EPM	ABC de Género y conformación Comité de Igualdad de Género Equipares	7	2		9
30/09/2019	Bogotá	Pavimentos Colombia	Formación Auditores Internos Pavimentos Colombia	7	1		8
01/10/2019	Bogotá	Grupo ENEL	Jornada de buenas prácticas en conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad.	22	3		25
15/10/2019	Cartagena	Esenttia	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el marco del Trabajo desde la perspectiva de género	1	3		4
16/10/2019	Bogotá	Grupo de Energía de Bogotá	Taller de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el marco del Trabajo desde la perspectiva de género	12	3		15
30/10/2019	Bogotá	Grupo Claro	Jornada de buenas prácticas en prevención y atención de acoso laboral y acoso sexual desde la perspectiva de género	32	9		41
05/11/2019	Bogotá	Frontera Energy	Taller Sesgos Inconscientes	12	3		15
Total				171	67	492	730

Fuente. Grupo Interno para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género

Teniendo en cuenta lo anterior, con el desarrollo de las actividades de sensibilización, en el sector público se tuvo 802 participantes, de los cuales 521 fueron mujeres y 281 hombres; en las actividades realizadas en la comunidad, se contó con un total de 224 sensibilizados siendo 169 mujeres, 52 hombres y 3 personas sin poder determinar sexo; por último, respecto a la asistencia técnica en empresas se contó con un total de 730 participantes, siendo 171 mujeres, 67 hombres y 492 sin determinar.

Sellos de Igualdad de Género. En lo que refiere a los Sellos de Igualdad de Género “Equipares”, se tiene que 19 empresas u organizaciones se vincularon en la vigencia 2019, a continuación, se indica el nombre, ciudad y estado de cada entidad:

Tabla 26. Sellos de Igualdad de Género-“equipares” en empresas y organizaciones

Nº	Empresa/organización	Ciudad	Estado
1	Grupo de energía de Bogotá	Bogotá	Alcanzado el Sello Plata
2	Geopark	Bogotá	En proceso implementación
3	Ocensa	Bogotá	Reconocimiento
4	Cenit	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades año 2019
5	Colpensiones	Bogotá	Reconocimiento
6	Nestlé	Bogotá	En proceso implementación
7	Nestlé purina	Bogotá	En proceso implementación

N°	Empresa/organización	Ciudad	Estado
8	Tgi	Bogotá	En proceso implementación
9	Recaudo Bogotá	Bogotá	En proceso implementación
10	Parque Arauco	Bogotá	En proceso implementación
11	Inversiones Colombianas Arauco	Bogotá	En proceso implementación
12	Inversiones Inmobiliarias Bucaramanga	Bucaramanga	En proceso implementación
13	Parque Arauco Colombia	Bogotá	En proceso implementación
14	Eje Construcciones	Pereira	En proceso implementación
15	Comfandi	Cali	Firma de acuerdo de voluntades año 2019
16	Empresa de Energía de Santander	Bucaramanga	Firma de acuerdo de voluntades año 2019
17	Carbones del Cerrejón Limited	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades año 2019
18	Banco de la República	Bogotá	En proceso implementación
19	Comisión de Regulación de Energía y Gas	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades año 2019

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

➤ Sistemas de Gestión de Igualdad de Género Alternativos

El Ministerio del Trabajo aunó esfuerzos con organismos de Cooperación como la Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, para llegar a las organizaciones y asociaciones rurales y consolidar el Programa de Reconocimiento de Igualdad de Género – PRIG- o Sistema de Gestión de Igualdad de Género Alternativo en la Ruralidad.

La implementación del PRIG Equipares Rural sigue una estructura cíclica PHVA -Planificar, Hacer, Verificar y Actuar- y contempla el análisis de seis dimensiones, con el fin de asegurar el enfoque de género y aplicar medidas que busquen la equiparación de derechos y responsabilidades entre mujeres y hombres. Las dimensiones son: vinculación; participación en los órganos de gobierno; pagos por bienes y servicios; redistribución de roles y tareas; ambientes libres de violencias, y servicios y programas sociales.

Las organizaciones interesadas deben realizar un proceso de preinscripción, con el objetivo de verificar el cumplimiento de los requisitos para ingresar al programa, diligenciando la información y anexando la documentación pertinente. Posteriormente, las redes de cooperativas o asociaciones rurales preinscritas que decidan implementar el Programa de Reconocimiento por la Igualdad de Género (PRIG Equipares Rural), acogen una serie de obligaciones y derechos mínimos de cada una de las partes involucradas en el proceso, descritas en el Manual de Implementación.

Los pasos que deben surtir las organizaciones se detallan a continuación según la fase que se esté implementando:

Tabla 27. Fases y pasos para la implementación del PRIG Equipares Rural

Fases y pasos para la implementación del programa de reconocimiento por la igualdad de género (PRIG equipares rural)	
Fase	Paso
FASE 1: Compromiso por la Igualdad	PASO 1: La cooperativa/asociación rural y el Mecanismo de la Igualdad firman un acuerdo de voluntades, con el fin de constatar el compromiso y la adhesión.
	PASO 2: Elaboración de la Política de Igualdad de Género (o documento equivalente).
	PASO 3: Creación del Comité de Igualdad, por parte de la cooperativa o asociación rural.
FASE 2: Elaboración Diagnósticos	PASO 4: Aplicación herramientas de Diagnóstico.
	PASO 5: Elaboración del informe diagnóstico organizacional con perspectiva de género en

	cada una de las cooperativas y asociaciones rurales.
FASE 3: Construcción planes de acción	PASO 6: Elaboración del Plan de Acción para la implementación del PRIG
FASE 4: Implementando acciones por la igualdad	PASO 7: Aplicación de Planes de Acción, la cooperativa o asociación implementa las acciones por la igualdad que figuran en su plan de acción para alcanzar el mínimo nivel esperado por dimensión.
FASE 5: Evaluación y replicabilidad	PASO 8: Evaluación Cumplimiento de requisitos y replicabilidad.

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género

En el marco de los convenios 358 de 2018 con la OISS, 281 del 2016 y 437 de 2019 con el PNUD, el Ministerio del Trabajo ha implementado el Programa de Reconocimiento por la Igualdad de Género (PRIG Equipares Rural) hasta el paso 6 correspondiente a la elaboración del Plan de Acción para la implementación del PRIG, de la fase 3 “Construcción de Planes de Acción”, en las siguientes organizaciones rurales:

Tabla 28. Total, Programa de Reconocimiento de Igualdad de Género – PRIG- o Sistema de Gestión de Igualdad de Género Alternativo en la Ruralidad.

No.	Nombre de la organización	Municipio	Departamento	Paso/ Estado de implementación
1	Dignidad Agropecuaria	Ipiales	Nariño	Paso 5/ Suspendida
2	Los Motilones	Ipiales	Nariño	Paso 5/ Suspendida
3	Altos de San Pedro	Pasto	Nariño	Paso 5/ Suspendida
4	Agrobolos	Palmira	Valle del Cauca	Paso 6
5	Asozapata	Palmira	Valle del Cauca	Paso 6
6	Frutos del Campo	Popayán	Cauca	Paso 6
7	Brotes de Esperanza	Piendamó	Cauca	Paso 6
8	Red Regional de la Orinoquia y la Amazonia de Mujeres Indígenas Víctimas Creadoras de Paz	Villavicencio	Meta	Paso 5/ Fortalecimiento Organizativo
9	ASUMAR	El Castillo	Meta	Paso 5/ Fortalecimiento Organizativo
10	ASOVIPM	Puerto Rico	Meta	Paso 5/ Fortalecimiento Organizativo
11	ECOLSIERRA	Santa Marta	Magdalena	Paso 6

Fuente. Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

➤ Equipares Público

Durante la vigencia 2019, se articularon diferentes espacios interinstitucionales con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y con el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de ajustar las herramientas de la estrategia de Equipares Público, la cual busca poner en marcha un Sistema de Gestión de Igualdad de Género en el sector público encaminado a generar incentivos para aumentar y mejorar la eficiencia y la eficacia del Estado a través del cierre de brechas de género que puedan estar presentes en el empleo público.

Así las cosas, finalizado el año 2019 se contaba con las siguientes herramientas ajustas:

- Manual de Equipares Público.
- Encuesta de equidad, acoso laboral y acoso sexual laboral para las y los servidores públicos.
- Encuesta de equidad, acoso laboral y acoso sexual laboral para las dependencias de recursos humanos de las entidades públicas.
- Test de percepción para las y los servidores públicos.

En lo que respecta a los avances adelantados en lo que va de la vigencia 2020, se asignó un presupuesto de \$ 600.000.000, de los cuales a 30 de junio se han pagado \$ 93.477.400. Además, en el caso de las actividades desarrolladas en los Sellos de Igualdad de Género en la presente vigencia, se tiene lo siguiente:

➤ **Sistemas de Gestión de Igualdad de Género Alternativos.**

En la actualidad se encuentra pendiente la aprobación del segundo proceso de solicitud de cotizaciones para efectuar el análisis del sector económico del PRIG Equipares Rural.

En el marco de la emergencia social y económica, producto del brote de la COVID-19, durante la vigencia 2020, la ejecución del PRIG Equipares Rural se ajustó a los lineamientos, normas y demás disposiciones emitidas por el Ministerio de Salud y Protección Social que apliquen para esta situación de contingencia. Así mismo, se están implementando los pasos 6,7 y 8 correspondientes a las fases 3, 4 y 5 del PRIG Equipares Rural, en la organización ECOLSIERRA, ubicada en el departamento del Magdalena (Santa Marta), ya que la organización cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para implementar este programa de manera virtual y/o semipresencial.

➤ **Equipares Público**

En lo que respecta a este Sello de Igualdad, actualmente se continúa con la articulación interinstitucional para la transferencia de la iniciativa a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el fin de que esta entidad asuma el liderazgo del Sello, de acuerdo con sus competencias.

De conformidad con lo informado por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el pilotaje de la estrategia se realizará en el Ministerio de Minas y Energías con el apoyo técnico del PNUD y el acompañamiento del Ministerio del Trabajo.

Otras actividades que el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género han desarrollado es la de pilotaje: ruta de empleo con enfoque de género. Desde el grupo se identificó la necesidad de generar alternativas para la superación de la violencia contra las mujeres, especialmente durante la época de aislamiento preventivo obligatorio. De esta manera, surgió una oportunidad de inclusión laboral para esta población, a través de la empresa Konecta que actualmente está vinculada al Sello Empresarial y cuenta con un gran número de vacantes. Atendiendo a lo anterior, el Servicio Público de Empleo diseño una ruta para la atención de estas mujeres a través de las Agencias de Empleo, de Bogotá y Medellín, que facilitara el enganche laboral, de acuerdo con el perfil requerido por la empresa.

1.7 **Teletrabajo.**

Durante el segundo semestre del año 2019 y a treinta y uno (31) de mayo de 2020, el Ministerio del Trabajo realizó talleres con la participación de empresas públicas y privadas, personas con discapacidad en torno a la implementación del Teletrabajo. Adicionalmente, se llevaron a cabo 7 talleres para la construcción de la política pública de fomento al teletrabajo, en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Cali, Medellín, Bucaramanga, Villavicencio, Popayán.

De julio a diciembre de 2019 se llevó a cabo un total de 40 capacitaciones presenciales y en modalidad de Streaming a un total de 66 empresas, entre públicas y privadas y a las direcciones territoriales de Huila, Sucre, Caldas, Córdoba, Tolima, Quindío y la Oficina Especial de Apartadó. Adicionalmente se desarrollan dos (2) Facebook Live sobre Teletrabajo en Tiempos de Pandemia, con la asistencia de quinientas ochenta (580) personas., como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 29. Capacitaciones y personas sensibilizadas en el segundo semestre de 2019.

Mes	No Capacitaciones	Tema de la capacitación	Empresas participantes	Participantes	Personas con discapacidad
Julio	10	principales elementos para la implementación del Teletrabajo	9 privadas 2 públicas	259	34
Agosto	10	Teletrabajo	6 privadas 1 pública	249	6
Septiembre	6	Teletrabajo	4 privadas 1 pública	359	5
Octubre	8	Teletrabajo	17 privadas 2 públicas	210	10
Noviembre	4	Teletrabajo	8 privadas	110	
Diciembre	2	Teletrabajo	15 privadas 1 pública	79	
Total	40		66	1.266	55

Fuente: Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo

La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo en coordinación con la Dirección de Riesgos Laborales, elaboró y lanzó la Resolución 4020 de 2019, por medio de la cual se establecen las especiales condiciones del trabajo penitenciario en la modalidad indirecta, su remuneración, los parámetros de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

Para el mes de enero de 2020, se desarrollaron tres (3) reuniones relacionadas con el desarrollo de la Resolución 4020 de 2019, las estrategias de difusión y elaboración del ABC de dicha Norma, con la asistencia de cuarenta (40) personas interesadas en el tema. En febrero se realizan tres (3) capacitaciones en Teletrabajo a tres (3) empresas de las cuales una (1) es pública y se tuvo la asistencia de diecisiete (17) personas. Continuando, en marzo, a raíz de la declaratoria de emergencia sanitaria, se realizaron dos (2) capacitaciones de acompañamiento técnico a dos (2) empresas públicas donde participaron treinta y dos (32) personas, se desarrollaron dos (2) reuniones sobre la construcción de ABC de la Resolución 4020 de 2019, contando con la asistencia de doce (12) personas.

A partir del mes de abril, las capacitaciones y acompañamientos se desarrollaron de manera virtual, llevando a cabo ocho (8) sesiones, con la asistencia de quinientas diecinueve (519) personas y doce (12) empresas privadas. Igualmente se realiza un Facebook Live sobre Teletrabajo donde participaron doscientos ochenta (280) personas virtualmente.

Se expidió la Circular 027 del 12 de abril de 2020, por medio de la cual impartieron precisiones sobre la implementación del Teletrabajo. Por otra parte, se desarrolló un debate de control político sobre Teletrabajo ante el Senado de La República, dando a conocer el estado actual de este, las acciones realizadas y sus perspectivas a futuro. Se gestiona la firma de 56 pactos por el teletrabajo, de los cuales 18 son con entidades públicas.

En el mes de mayo de 2020, también se ejecutaron ocho (8) capacitaciones virtuales sobre implementación del Teletrabajo donde participaron cuatrocientas setenta y tres (473) personas, se acompañó a cinco (5) empresas privadas y una (1) pública. Se desarrolló un Facebook Live llamado Teletrabajo en Tiempos de Pandemia, donde participaron trescientas (300) personas. Finalmente, en el mes de junio se realizan 7 eventos de capacitación sobre los principales elementos para la implementación del teletrabajo con la asistencia virtual de 575 personas

Se continúa desarrollando la construcción de la Base de Datos de Teletrabajadores, con un resultado de 10.286 registros.

Desde el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, en observancia de lo establecido en el Decreto 648 de 2017 realizó en la vigencia 2017 una prueba piloto de implementación de teletrabajo. Los resultados de dicho piloto pusieron de manifiesto una serie de dificultades de orden material, técnico y cultural por lo cual se adoptó la decisión de no implementar el Teletrabajo.

No obstante, mediante el Acuerdo Colectivo celebrado con las organizaciones sindicales suscrito en diciembre de 2018, se acordó que el SENA adelantaría la adaptación de puestos de trabajo para funcionarios que acreditaran alguna condición de discapacidad, reubicándolos funcional o geográficamente en el centro más cercano a su lugar de domicilio.

Con base en lo anterior, en el segundo semestre de 2019 el SENA ha venido adelantando acciones para caracterizar a la población en condición de discapacidad. Como consecuencia de lo anterior, se expidió la Resolución No. 1-2217 del 13 de diciembre de 2019 “Por medio de la cual se adopta en la modalidad suplementaria el teletrabajo para empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica (...)”.

Es por esto por lo que, la Secretaría General del SENA a través de oficio Rad. 01-2-2020-001769 del 14 de mayo de 2020, elevó ante el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, una serie de consideraciones y propuestas alrededor del tema del teletrabajo, subrayando que la pandemia mundial originada por el COVID-19, introdujo en el escenario laboral un cambio sustancial, en cuanto a su forma de prestación, por lo que el trabajo remoto se ha convertido en la mejor alternativa para la contención y mitigación de la propagación de la pandemia.

Por ende, resulta necesario efectuar una serie de ajustes en la normatividad vigente del teletrabajo, que permita hacer de esta modalidad, una alternativa real y permanente para laborar. Por su parte la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS, fue catalogada por la

Función pública en el año 2019 como una entidad que propicia condiciones aptas y acordes para los servidores públicos, implementando las políticas de Gestión del Talento Humano, entre ellas el Teletrabajo. Mediante resolución No. 292 del 26 de agosto de 2019, se actualizaron los criterios y la regulación del Teletrabajo en la Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. Hasta el mes de marzo de 2020, el diez por ciento (10%) de la planta de personal se encontraba laborando en esta modalidad.

Ya para la actual vigencia y acorde con las normas establecidas por el Gobierno Nacional debido a la situación de emergencia presentada a partir del mes de marzo de 2020, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias expidió la Resolución No. 069 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas de carácter temporal y extraordinario para atender la contingencia generada por el COVID 19", en la cual se adopta el trabajo en casa por medio del uso de las Tic, como una medida temporal, transitoria y extraordinaria para mitigar los riesgos de la contingencia generados durante la emergencia.

1.8 Emprendimiento.

El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA tiene como objetivo fomentar la cultura del emprendimiento, mejorando continuamente los servicios ofrecidos para la comunidad interesada en llevar a cabo iniciativas empresariales encaminadas hacia la creación de empresas formales con altas potencialidades de sostenibilidad y escalabilidad empresarial. Esto lo hace mediante los programas de Emprendimiento y Fortalecimiento donde se han creado y fortalecido empresas y empleos, beneficiando a hombres y mujeres a nivel nacional, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 30. Emprendimiento y Fortalecimiento

Emprendimiento y Fortalecimiento	2019	julio 2019 – junio 2020
Empresas en Fortalecimiento	2.816	2.667
Empresas creadas a partir del asesoramiento	3.529	3.145
Empleos Otras Fuentes de Financiación	3.031	2.593
Empleos Fortalecimiento	2.081	1.917
Emprendedores Orientados	317.448	259.868
Planes de Negocio Formulados Otras Fuentes Financiación	5.006	4.634
Planes de Negocio Formulados Fondo Emprender	1.306	1.156
Total, Planes de Negocio Formulados	6.312	5.790

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

1.9 Economía social y solidaria.

En el Plan Nacional de Desarrollo PND “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS-, y la asociatividad solidaria, se constituyen en instrumentos que promueven la generación de ingresos, la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector económico y social moderno. A partir del trabajo que se desarrolla se aporta a la formalización empresarial, al desarrollo rural y urbano, a la superación de la pobreza, al comercio justo y a la reconstrucción del tejido social.

La Entidad ha logrado vincularse y articularse de manera permanente a través de su oferta institucional y su gestión, a los principales planes, programas y proyectos que, a hoy, diferentes entidades del Estado vienen liderando con diversos enfoques de transversalidad y en los cuales se ha logrado mejorar e impactar con mayores coberturas, los procesos de fomento de la asociatividad solidaria en todo el territorio nacional.

Lo anterior ha permitido, entre el 2019 y el 2020, dinamizar un número importante de emprendimientos asociativos solidarios, contribuyendo así a la generación de ingresos de la población, al trabajo decente, a la inclusión social, a la igualdad de oportunidades y a la reconstrucción de tejido social, como fundamento de una Colombia más equitativa.

Los emprendimientos asociativos solidarios vienen asegurando a la población beneficiaria, acciones concretas para la generación y el mejoramiento de sus ingresos; dinamizando las economías territoriales y en general, creando bienestar para muchos de sus asociados a través de diferentes actividades productivas relacionadas, algunas de ellas, con el sector agrícola, la avicultura, la manufactura y en otros casos con el reciclaje. Durante la vigencia 2019 se fomentaron 400 emprendimientos solidarios dinamizados. De estos, el 8.2% (33) están conformados por población víctima y el 0.75% (3), por población reincorporada, beneficiando a más de 6.000 hogares vinculados a los procesos de asociatividad solidaria.

Gráfica 4. Emprendimientos solidarios dinamizados 2019.



Fuente: UAEOS-Oficina de Planeación y Estadística

Durante la vigencia 2020, se vienen fomentando 400 emprendimientos solidarios dinamizados más en el territorio nacional. De estos, el 10% (40) están conformados por población víctima y el 0.5% (2) por población reincorporada.

Gráfica 5. Emprendimientos solidarios dinamizados 2020.



Fuente: UAEOS-Oficina de Planeación y Estadística

En el pacto estructural “Pacto por la Equidad” del PND, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias cuenta con un rol fundamental para aportar a la línea de “Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva”, especialmente con el desarrollo del Objetivo 6: Fomentar emprendimientos del sector solidario como mecanismo de política social moderna que promueve el empoderamiento, la autonomía económica y social de las comunidades, buscando la reducción de la dependencia del gasto público social y uno de los indicadores que permiten medir la gestión que realizada por la UAEOS es el de “Emprendimientos solidarios dinamizados”, que reportó en la vigencia 2019 una meta de 400 ya implementados y para la vigencia 2020 de la meta de 400 Emprendimientos Solidarios Dinamizados más, a esta fecha se han reportado 200 de ellos implementados.

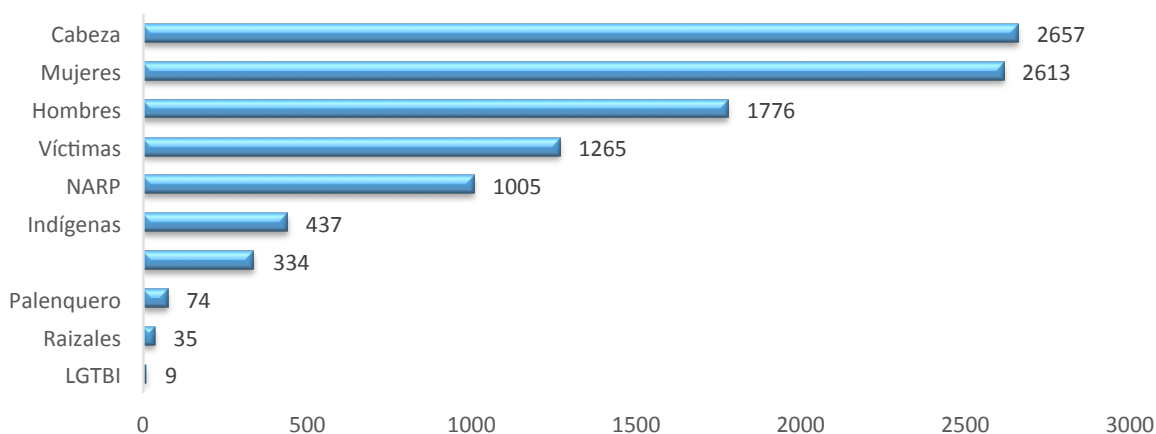
1.9.1 Población beneficiada. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS diseña y elabora planes, programas y proyectos para el fomento de la economía solidaria en los 6 ámbitos de implementación (promoción, creación, fortalecimiento, desarrollo socio empresarial, integración y protección).

Los programas y estrategias de la Entidad están dirigidos a atender diferentes enfoques poblacionales ubicados en zonas rurales y urbanas, entre los que se cuentan la población reincorporada, víctima del conflicto y población vulnerable.

También a grupos de especial protección constitucional a mujeres, población afro, raizales e indígenas, entre otras con las que se impulsa, a través del modelo asociativo solidario, su desarrollo humano y el de las regiones, centrando la atención en las personas y sin dejar de lado la importante labor de apoyar e incentivar la generación de sus ingresos, la satisfacción de sus necesidades, el mejoramiento de sus condiciones de vida y en general su situación socioeconómica.

Durante la vigencia 2019 se beneficiaron más de 6.124 personas que según la información reportada en los procesos de fomento de la entidad se puede caracterizar así:

Gráfica 6. Personas beneficiadas 2019.



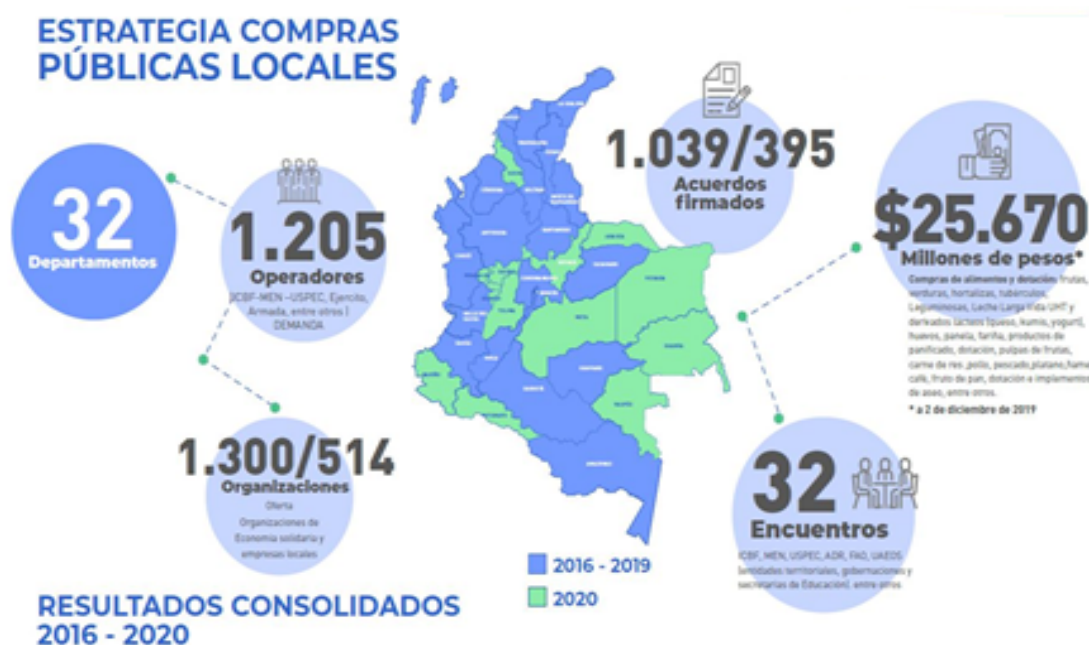
Fuente: UAEOS-Oficina de Planeación y Estadística

Durante la presente vigencia se están beneficiando aproximadamente 6000 personas a través de los procesos de fomento que la Entidad adelanta en territorio.

1.9.2 Estrategias y programas con enfoque de innovación social para el fortalecimiento del sector solidario. Desde la planeación estratégica y frente al diseño de los planes y programas, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias ha vinculado acciones innovadoras en el desarrollo de sus actividades y en aras de atender a las poblaciones más vulnerables con metodologías, enfoques, estrategias, proyectos y herramientas que se ajusten a sus costumbres, necesidades y condiciones, así:

Estrategia de Compras Públicas Locales. Una de las estrategias más recientes y de mejores y más rápidos resultados es la de Compras Públicas Locales, que fomenta el desarrollo integral de la economía local en los territorios a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias, convirtiéndolas en proveedores de los programas sociales de las entidades del Estado, con lo que las dos partes ganan: por un lado las organizaciones solidarias aseguran la venta sin intermediarios y por el otro, las instituciones del Estado reciben productos de calidad a mejores precios, contribuyendo con este proceso al comercio justo.

Gráfica 7. Estrategia Compras Públicas Locales.



Fuente: UAEOS-Oficina de Planeación y Estadística

Como principales avances de la Estrategia de Compras Públicas Locales desde el año 2016 y hasta el 2019, han sido lograr su implementación y hacer posible el acompañamiento de las comunidades en sus 5 Fases de su intervención y en 26 departamentos, donde se han logrado impactar importantes acciones de articulación entre oferta y demanda. A partir del 2020 se continúa trabajando en la estrategia y se proyecta su alcance e implementación en los 32 departamentos del país.

A modo de ejemplo, una de las actividades realizadas y que se relacionan con la implementación de la estrategia de Compras Públicas Locales, es la llevada a cabo el 26 de junio de 2020 en el Sur del Tolima durante el primer encuentro virtual de Compras Públicas Locales, atendiendo a los compromisos del PILAR seis (6) ⁵ de reactivación económica establecidos para la Reforma Rural Integral, en el que participaron representantes de entidades como la Consejería Presidencial para Estabilización y Consolidación, la Gobernación del Tolima, Alcaldía de Chaparral y las Secretarías de Desarrollo Económico departamental, Agricultura, Educación; la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender -MEN-, la Cámara de Comercio del Sur y Oriente del Tolima, la Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias, INVIMA, Agencia Reincorporación y la Normalización- ARN, Ministerio de Agricultura Desarrollo Rural, el Departamento para la Prosperidad Social, la Agencia de Desarrollo Rural, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional y Sede Nacional, el Ejército Nacional Programa Fe en Colombia, la Agencia de Renovación del Territorio, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura – FAO, entre otras.

El Departamento del Tolima le sigue apostando a las Compras Públicas Locales como el medio para la reactivación de las economías locales y el cierre de brechas. En la Subregión PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial) del Sur del Tolima (Ataco, Chaparral, Planadas y Rioblanco).

Adicionalmente en la Subregión PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial) del Sur del Tolima (Ataco, Chaparral, Planadas y Rioblanco), se reunieron compradores de la región y productores con el fin de generar dinámicas comerciales y fortalecer en cada municipio a los operadores de los programas sociales del Estado con entidades como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, la Unidad Especial de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, Programa de Alimentación Escolar Departamental. A \$161.610.542. de pesos ascienden los valores negociados hasta el día de hoy, de los cuales \$48.587.262 millones corresponden a transacciones con Operadores del PAE departamental; \$65.803.280 a transacciones con la USPEC; \$34.760.000, ICBF; \$12.460.000 a compradores privados, con 36 asociaciones de productores y/o emprendedores locales y 13 compradores firmaron 21 acuerdos protocolarios.

Los productos que se comercializaron durante la Rueda de Negocios fueron: huevo, arroz, panela, plátano, tilapia roja, mango, banano criollo, limón y aguacate. Se seguirá apoyando y dinamizando en todas las regiones del Departamento este tipo de encuentros que fortalecen las capacidades de los territorios y dinamizan las economías locales fomentando el circuito de compra local. Además, se realizará seguimiento a los acuerdos mes a mes para su cumplimiento entre las partes.

Esta estrategia se ha articulado con diferentes entidades de Orden Nacional y Territorial así:

- Total, Compras en Fase 5 - Seguimiento a las ruedas de negocios por un valor de \$ 25.670.115.283.
- Entidades públicas vinculadas a la estrategia: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, Ministerio de Educación - MEN (Entidades Territoriales Gobernaciones, Alcaldías y Secretarías Educación y Agricultura), Ejército Nacional – Fe en Colombia y la Armada Nacional.

⁵ Pilares para implementar la Reforma Rural Integral. Pilar 6. Se refiere a los procesos para establecer y/o restablecer las condiciones territoriales que permitan el crecimiento económico y el desarrollo humano de manera sostenible.

Mercados Campesinos Móviles Solidarios en Bogotá. Buscando conectar a las organizaciones de productores agropecuarios del sector solidario con los compradores finales de mercado fresco de Bogotá, eliminando la intermediación y reduciendo los eslabones de la cadena de suministros de alimentos, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS), en articulación con el Batallón de Operaciones de Acción Integral y Desarrollo del Ejército Nacional y las secretarías de Desarrollo Económico y de Salud de la Alcaldía Mayor de Bogotá continúan desarrollando la estrategia de Mercados Campesinos Móviles.

Gráfica 8. Mercados campesinos móviles solidarios en Bogotá.



Fuente: UAEOS-Oficina de Planeación y Estadística

Enfoque de Mejoramiento de Vida (EMV) SEIKATSU KAIZEN. Con el fin de contribuir al mejoramiento de vida de la población beneficiaria, la Entidad complementa los procesos de fomento en asociatividad solidaria con la implementación de la metodología japonesa de Enfoque de Mejoramiento de Vida (EMV) SEIKATSU KAIZEN, transferida por JICA, con la que se fortalece el eje social de la economía solidaria.

El Enfoque de Mejoramiento de Vida busca el desarrollo de capacidades autogestionarias en la comunidad, como lo hizo Japón en la época de posguerra. Se fundamenta en pequeños y continuos cambios de la vida cotidiana, aprovechando los recursos disponibles en el hogar y localmente, para alcanzar la felicidad y el desarrollo integral de los seres humanos en el ámbito personal, familiar y comunitario, especialmente en las áreas rurales. Durante la vigencia 2020 en los emprendimientos dinamizados se implementa el EMV.

Proyecto desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos. Su objetivo principal es crear y/o fortalecer emprendimientos y empresas asociativas solidarias mediante la estrategia de negocios inclusivos para la generación de ingresos y la superación de la pobreza de la población víctima del conflicto armado.

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

En vigencia 2019 se dinamizaron 33 emprendimientos solidarios conformados por población víctima y en el 2020 se están dinamizando 40.

Cultura asociativa solidaria para generar conocimiento de los principios, valores y bondades del Sector Solidario. El fomento de la educación solidaria, entendiendo este como un proceso permanente orientado a fortalecer la práctica de valores de solidaridad, cooperación y ayuda mutua y con el fin de generar actitudes y conductas que permitan consolidar un compromiso social frente a la misión que deben cumplir las organizaciones solidarias, la Entidad cuenta con programas, herramientas e investigaciones para promover la cultura asociativa solidaria así:

Durante la vigencia 2019 los principales productos y resultados fueron:

- Configuración del programa de educación solidaria para generar actitudes y aptitudes solidarias, asociativas y cooperativas en la comunidad.
- Diseño de un curso virtual sobre economía solidaria para servidores.
- Articulación con el Ministerio de Educación Nacional, para diseñar programas educativos para incluir el emprendimiento solidario como elemento de la educación formal para adultos.
- Más de 59 actividades de promoción de la economía solidaria, sensibilizando a 2.353 personas visibilizadas.
- Realización de 27 cursos de economía solidaria, certificando a 824 personas.
- Promoción del programa Formar para Emprender en 12 Secretarías Departamentales.
- Implementación del programa formar para emprender en 3 instituciones educativas.

Durante el primer trimestre de la vigencia 2020 se presentan los siguientes avances:

- Portal web de educación solidaria con herramientas de acceso libre y gratuito a herramientas e investigaciones.
- Portal web para niños, niñas y adolescentes donde promovemos la cultura asociativa solidaria y los valores de la economía solidaria - compromiso PND.
- 4 actividades de diseño de programas para el fomento de la cultura asociativa solidaria, en proceso.
- 6 espacios de diálogo con actores del sector solidario y la academia Retos de la Educación Solidaria, con la participación de 150 personas.
- 5 programas educativos para el emprendimiento solidario, diseñados a la medida de cada organización y grupo de participantes - compromiso PND.
- 6.587 personas formadas en asociatividad solidaria, a través de entidades acreditadas.
- 163 personas capacitadas de manera directa por la Unidad, 83 certificadas y 80 más en capacitación a mayo de 2020.

1.10 Cooperación y Relaciones Internacionales

1.10.1 Acciones en el escenario multilateral. Se destacan las siguientes:

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE. Desde que Colombia fue aceptada en la OCDE en mayo de 2019, el país surtió el trámite interno para poder entrar a ser miembro oficial de esta organización y después de depositar el instrumento de adhesión a la organización el 28 de abril de 2020, se convirtió oficialmente en el país miembro número 37 de la OCDE, siendo el tercer país Latinoamericano en ser parte de esta.

Durante el proceso de adhesión, el Ministerio del Trabajo sustentó en distintas ocasiones ante el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, los avances realizados en cada una de las cuatro (4) recomendaciones que este Comité había entregado al país en materia laboral. Luego de la adhesión, Colombia quedó con compromisos post acceso con este Comité y deberá reportar durante ocho (8) años, los avances y progresos en cada una de las recomendaciones que dio el Comité en las siguientes áreas:

- Lucha contra la informalidad y la subcontratación laboral
- Negociación Colectiva
- Garantía y aplicación de la ley laboral
- Lucha contra la violencia sindical y la impunidad

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo, ha preparado los informes de avance y ha dado respuesta a cada una de las solicitudes que la OCDE hace a Colombia, adicionalmente hace permanente seguimiento y revisión de los documentos OCDE que se someten a conocimiento del país y prepara las intervenciones de los diplomáticos ante este organismo.

Unión europea. En el marco del Capítulo de Desarrollo Sostenible del Acuerdo Comercial con la Unión Europea, se está desarrollando un proyecto ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los departamentos de Nariño, Cauca y Antioquia, que tiene como objetivo fortalecer la inspección móvil en el país, por medio de la capacitación de los inspectores, la estructuración de herramientas que se puedan aplicar a nivel nacional y el fortalecimiento de la labor del Ministerio del Trabajo en las zonas rurales.

Así mismo, la Oficina de Cooperación y relaciones Internacionales participa en las reuniones de seguimiento de la aplicación del acuerdo con la Unión Europea, con la sociedad civil y prepara los informes anuales para la revisión de este. Durante el año 2019, las reuniones de seguimiento al Acuerdo Comercial tuvieron lugar en Bogotá en el mes de octubre, durante las mismas se resaltaron los avances de Colombia para fortalecer la inspección a nivel nacional.

Red interamericana de administración laboral de la OEA – RIAL. La Red Interamericana de Administración Laboral -RIAL-, es el mecanismo de cooperación entre los Ministerios de Trabajo de las Américas de los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), cuyo objetivo principal es mejorar la capacidad institucional, a través del intercambio de experiencias y conocimientos de los Ministerios de Trabajo del hemisferio.

Durante el período 2019 – 2020 se participó en 12ª en la ejecución como país oferente de cooperación en una iniciativa que se desarrolló en Ecuador para compartir la experiencia colombiana con el Programa de Asistencia para Colombianos Retornados, enfatizando en el diseño de estrategias para incentivar iniciativas laborales y la propuesta de seguimiento a la población migrante retornada.

Para la 13.ª convocatoria de la RIAL Colombia sólo presentó una propuesta a Argentina para conocer su experiencia en la implementación de la legislación del trabajo por horas. No obstante, no se recibió carta de aceptación de la solicitud, por lo cual no fue posible continuar con el proceso.

Esta convocatoria estuvo abierta del 15 de enero al 10 de marzo de 2020, y se recibieron 7 solicitudes de Cooperación de otros ministerios, que fueron respondidas por parte del ministerio, y de las cuales fue seleccionada la de Bolivia de cooperación in situ, acerca de Gestión Pública - Sistema de Monitoreo y Desempeño, que deberá realizarse entre agosto y diciembre de este año.

Es importante mencionar que por estar en medio de las medidas de emergencia generada por el Covid-19; desde la OEA se decidió ajustar el número de propuestas seleccionadas para el 2020 a cinco (5) y realizarlas durante el segundo semestre de 2020. Si esto no pudiera cumplirse, se realizarán en el 2021, levantando la restricción impuesta en otras Convocatorias de cancelar actividades que no puedan realizarse dentro del año en que fueron seleccionadas.

Organización Internacional del Trabajo – OIT. El Consejo de Administración de la OIT decidió el 3 de abril, mediante votación, aplazar la 109.^a reunión de la Conferencia a 2021.

La decisión se adoptó por recomendación del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo habida cuenta de las estrictas restricciones aplicadas en todas las regiones en materia de desplazamientos e interacciones personales, y de la necesidad de dar prioridad absoluta a la salud y al bienestar de todos.

A continuación, se presentan las respuestas de Gobierno a la OIT, dentro de casos iniciados por organizaciones sindicales, en contra del Gobierno Nacional: Fueron remitidas 25 respuestas. Dentro del período que se le reporta al Honorable Congreso de la República, se informa que Fueron atendidas y respondidas por el Gobierno Nacional, a la OIT, 9 Memorias de Convenios ratificados, se relaciona en el cuadro a continuación:

Tabla 31. Memorias de convenios ratificados.

Instrumento(s)	Ratificación	Tipo de informe	Comentarios pendientes	Estatus
C008	1933	Regular	Solicitud directa 2015	Recibida
C009	1933	Regular	Solicitud directa 2015	Recibida
C022	1933	Regular	Solicitud directa 2019	Recibida
C023	1933	Regular	Solicitud directa 2019	Recibida
C087	1976	Regular	Solicitud directa 2019	Recibida
C098	1976	Regular	Solicitud directa 2019	Recibida
C144	1999	Regular	Observación 2016	Recibida
C029	1969	Regular	Observación 2018	Solicitada

Fuente. Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

De igual manera, respondió el Gobierno de Colombia, a la OIT, Memorias sobre Convenios no Ratificados, como C149 sobre el personal de enfermería; Recomendación sobre el personal de enfermería, No. 157 y Recomendación sobre trabajadores domésticos, No. 201. De otra parte, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales se encarga de hacer seguimiento y respuesta a los casos que están ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Actualmente, Colombia tiene ante ese organismo internacional los siguientes casos: i) activos, 25, ii) en seguimiento, 24, iii) cerrados, 164, iv) en instancia 1, v) cerrados 5 i vi) Reclamaciones por Artículo 24 de la Constitución de la OIT.

Dentro de los casos, intervenciones, faltas de cumplimiento de convenio, que tiene Colombia ante la OIT, por quejas presentadas por las Organizaciones Sindicales, se tiene que durante el período que se reporta, se han enviado Cuarenta y Tres (43) Respuestas de Gobierno.

1.10.2 Tratados de libre comercio y mecanismos de integración.

TLC con Estados Unidos. Con el fin de presentar avances en las recomendaciones del Plan de Acción firmado entre ambos países en el mes de mayo de 2018, se han venido presentando informes de forma semestral obteniendo los siguientes avances más importantes:

- Puesto en funcionamiento la herramienta de Campus Virtual que contiene todos los módulos de capacitación para los inspectores del trabajo.
- Implementación del Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control (SISINFO) en las 33 Direcciones Territoriales, contando con la infraestructura suficiente para soportar la operación.
- Puesta en funcionamiento el Módulo Puente, herramienta de comunicación entre el Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, con el fin de hacer seguimiento al cobro de las multas impuestas.
- Informe anual de la Fiscalía General de la Nación en relación con avances en las investigaciones por violaciones al Art 200.

TLC con Canadá. Con el fin de presentar avances en las recomendaciones del Plan de Acción firmado entre ambos países en el mes de mayo de 2018, se han venido presentando informes de forma semestral obteniendo los siguientes avances más importantes:

- Se presentó informe anual de descongestión de casos en la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- Puesta en funcionamiento de la herramienta de Campus Virtual que contiene todos los módulos de capacitación para los inspectores del trabajo.
- Publicación del *Plan de Divulgación de los Derechos Laborales de los Trabajadores de 2019*.
- Disminución del 44% pasando de 10.639 a 5.931 actuaciones administrativas en el plan de descongestión de actuaciones administrativas al 31 de diciembre de 2019.
- Implementación del Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control (SISINFO) en las 33 Direcciones Territoriales, contando con la infraestructura suficiente para soportar la operación.
- Publicación trimestral de los boletines de IVC en la página del Ministerio del Trabajo.

Alianza del pacífico. Durante la vigencia 2019-2020, el Ministerio del Trabajo por medio de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales ha coordinado el Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico, hecho seguimiento y dado cumplimiento a los mandatos acordados en la Cumbre Presidencial de Lima en julio de 2019, los cuales son:

- “Elaborar un informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico, como primer paso para la elaboración de una hoja de ruta que permita homologar los sistemas de certificación”. La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales ha coordinado el desarrollo de este proyecto, con el apoyo de Chile Valora y EuroSociAL+, se creó un grupo de expertos compuesto por representantes de los 4 países de la Alianza quienes están trabajando en un estudio que sienta las bases para homologar los sistemas de certificación de competencias en los países miembros.

- Formular un proyecto que derive de las conclusiones y experiencias del “III Foro de Cooperación en Políticas públicas para la Gestión de Riesgos Psicosociales (RPSL) y Control del Estrés Laboral” de noviembre del año 2018, con el propósito de establecer directrices comunes para el diseño de una política de gestión de factores psicosociales y promoción de la salud mental en el trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico. Este proyecto fue incluido dentro del plan de trabajo del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico para empezar a implementarse en el año 2020. Sin embargo, debido a la emergencia del COVID-19 se decidió modificar el objetivo de la iniciativa, a fin de que se pueda realizar un estudio sobre cómo enfrentar el estrés laboral ante una situación de emergencia como la actual derivada de la cuarentena obligatoria y al mismo tiempo laborar desde casa.
- Establecer una mesa de trabajo con los Coordinadores del Proyecto “Observatorio para la Inserción Laboral y Fortalecimiento de la Empleabilidad en países de la Alianza del Pacífico EMPLE-AP”, auspiciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea, con el fin de evaluar las bases de un Observatorio Laboral de la Alianza del Pacífico.

Adicionalmente, debido a la pandemia por el COVID-19 el Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico presentó propuesta de proyecto con el objetivo de fortalecer el sector turismo a través de la generación de una oferta compartida de cursos y herramientas de formación gratuitas online entre los países de la Alianza del Pacífico enfocados en las necesidades sectoriales, promoviendo la futura certificación de las competencias adquiridas y su reconocimiento en cada uno de los países miembros.

Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil. La Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, es un instrumento de cooperación intergubernamental del que forma parte Colombia, con participación de organizaciones de trabajadores y empleadores cuyo objetivo consiste en intensificar las acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil a través del fortalecimiento de la coordinación institucional de sus integrantes y en coherencia con la meta 8.7 de los ODS alcanzar para el año 2025 la eliminación del trabajo infantil en la región.

Bajo este contexto la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales ha hecho acompañamiento al proceso de avance de desarrollo del Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil – MIRTl., participado en cinco reuniones virtuales de los puntos focales de seguimiento y monitoreo de los avances de la red, en las que se socializan experiencias y acciones orientadas a la prevención del trabajo infantil, documentos en materia laboral, medidas adoptadas por los gobiernos en tiempos de pandemia, lo mismo que webinars en temas como trabajo forzoso y trabajo infantil en el contexto de la pandemia, que contribuyen al fortalecimiento de las capacidades técnicas de los integrantes.

Con el objetivo de posicionar el trabajo infantil en el debate social de la región se impulsó la conformación de la Red de Difusión Regional de instituciones comprometidas con los derechos de niños, niñas y adolescentes, para ello se ha avanzado en el compromiso para que diez entidades públicas participen en esta red con el propósito de difundir y compartir contenidos específicos con impacto en materia de trabajo infantil.

En el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil y de la estrategia de comunicación regional titulada “Ahora más que nunca #sin Trabajo infantil”, centrada en el contexto del Covid-19, se adelantaron acciones de coordinación interinstitucional para su ejecución, que concluirán con un

ciclo de conversatorios temáticos virtuales relacionados con trabajo infantil en situaciones de crisis y fragilidad, género y migración.

Proceso de Quito. Se llevó a cabo la Reunión de ministras y ministros de Trabajo en apoyo al Proceso de Quito. La integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en América Latina y el Caribe: el aporte de los Ministerios de Trabajo en la Implementación de la Hoja de Ruta del Proceso de Quito”, que se celebró en Bogotá, Colombia, el día 13 de noviembre de 2019. Esta reunión fue organizada por el Ministerio del Trabajo de Colombia y la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe. En aras de dar continuidad a lo pactado en la reunión se han llevado a cabo 7 reuniones virtuales de seguimiento a los compromisos. De igual forma se socializó la minuta de la reunión con todos los miembros que apoyan el Proceso de Quito con el fin de seguir trabajando. La próxima reunión que es el capítulo de Santiago se llevará a cabo en el 2020.

1.10.3 Convenios y asuntos bilaterales

Convenios Internacionales de Seguridad Social. Durante el segundo semestre de 2019, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales de manera articulada con el Grupo Interno de Convenios Internacionales de la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones, realizó la preparación y coordinación de la primera ronda de negociaciones entre la República de Francia y Colombia, encaminada a poder firmar un Convenio de Seguridad Social entre los dos Estados. Durante el mismo periodo, desde la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales se facilitaron los encuentros entre la Embajada de Italia, el Ministerio del Trabajo y la Cancillería con el fin de iniciar la realización de una primera jornada negociaciones de un Convenio de Seguridad Social entre los dos países para el año 2020.

En el primer semestre de 2020, en conjunto con el Grupo Interno de Convenios Internacionales, se propendió continuar con la gestión de negociación del Convenio Internacional de Seguridad Social con Canadá; sin embargo, la ronda de negociación programada para mayo fue cancelada por dicho país en cumplimiento de las restricciones adoptadas por el gobierno canadiense en respuesta a la pandemia de COVID -19, sin establecerse una nueva fecha.

Adicionalmente, durante lo corrido del presente año, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales ha articulado con la Cancillería y acompañado a la Dirección de Riesgos Profesionales y a la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones en el desarrollo del plan de trabajo del Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSSST) en el marco de la Presidencia Pro Tempore de Colombia en la CAN, así como la participación en el desarrollo de la Declaración del CAASSSST frente a Covid-19 durante las sesiones efectuadas junto a los delegados de los Estados Miembros los días 29 de Mayo y 9 de junio de 2020.

Gabinetes Binacionales. Los Gabinetes Binacionales son la máxima instancia de diálogo político entre Colombia y el país aliado. A la fecha se han celebrado tres Gabinetes Binacionales, todos concentrados en fortalecer la cooperación bilateral bajo un enfoque de complementariedad para abordar los desafíos comunes, particularmente en la zona de frontera. Mediante la comunicación y contacto entre los Ministerios de Trabajo se busca fomentar y proponer lineamientos para la cooperación internacional del sector laboral, fortaleciendo la gestión, así como las relaciones

internacionales del Ministerio y sus entidades adscritas y vinculadas. Además, se busca gestionar y participar en la negociación de instrumentos internacionales, con el objetivo de que los mismos sean acordes con las políticas nacionales y respondan a las necesidades y prioridades del sector laboral.

Perú. Esta instancia cuenta con cinco ejes temáticos. El Ministerio de Trabajo se ubica en el eje de I-Gobernanza y Asuntos Sociales. Por lo anterior el Ministerio de Trabajo de Colombia, a través de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, realizó la coordinación con el Viceministerio de Trabajo, el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio del Trabajo del Perú, con el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, con el fin de iniciar las actividades de intercambio de experiencias (mediante video conferencias) en el mes de junio de 2020.

Ecuador – El Gabinete Binacional es una instancia de diálogo entre Ecuador y Colombia, para abordar temas de interés común y coordinar acciones destinadas a promover el desarrollo en la frontera común. Eje Temático V – Asuntos Sociales Y Culturales. En referencia a los compromisos adoptados en el Gabinete, específicamente el número 12, que consiste en estructurar e implementar el Plan Binacional en el 2019 para el intercambio de experiencias, buenas prácticas e información para ejecutar acciones en pro de la empleabilidad

Durante el último trimestre de 2019 y primero de 2020 se ajustaron las matrices de seguimiento de compromisos binacionales entre Colombia-Ecuador para suscribir un convenio marco entre los Ministerios de Trabajo y ejecutar el Plan de Acción 2019-2020 para el intercambio de conocimientos y experiencias en materia laboral enmarcado en lograr empleo incluyente pleno y productivo que garantice los derechos laborales y promueva un entorno de trabajo seguro. El Convenio tiene como objetivo la creación de la Red Binacional, la misma que estará compuesta por dos ejes: Cooperación Internacional y Asuntos Internacionales.

1.10.4 Otras acciones. Debido a la crisis del COVID-19 que afronta el país, se ha generado apoyo al despacho en las actividades programadas con Presidencia de la República, y con las demás entidades del Gobierno Nacional, principalmente a través de las siguientes acciones:

- Monitoreo de las medidas laborales tomadas por los gobiernos de la región, algunos países europeos y organismos multilaterales, frente a la crisis ocasionada por el COVID-19
- Revisión de insumos y construcción de mensajes para la campaña del 1 de mayo, en el marco del Día Internacional del Trabajo.
- Campaña dirigida al servicio doméstico que se llevó a cabo con el apoyo de la ONU MUJERES y OIT

Para el segundo semestre del año 2019 se resalta el apoyo a las siguientes actividades que fueron coordinadas, convocadas y lideradas con el apoyo de la oficina de cooperación, en armonía con la secretaría privada del despacho con el ánimo de cumplir los compromisos adquiridos por la cartera laboral. Algunas de las acciones realizadas fueron:

- Cubrimiento de la participación internacional de la ministra del Trabajo en la Conferencia Internacional 108 de la OIT, realizada en Ginebra.
- Organización y revisión de la jornada: PANEL “Desafíos y Logros para el Bienestar de la Salud Mental de los Servidores Públicos”, el cual fue liderado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector público, la OISS, y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio.

- Acompañamiento a las reuniones convocadas por las demás entidades privadas y públicas a las cuales se invitó a la jefe de la cartera laboral.
- En conjunto con el equipo con la OISS y a través de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio, se realizó el 5o Foro Nacional Cumplimiento de la Normatividad Laboral en Materia de Seguridad Social Integral, realizado en la ciudad de Bogotá.
- Apoyo en la organización de la Sesión del Consejo Asesor y Consultivo de Niños, Niñas y Adolescentes.
- En el marco del diálogo tripartito se llevó a cabo el 7o Foro en la Universidad de Boyacá “Foro nacional de la normatividad laboral en materia de seguridad social integral, para el sector minero”.
- Coordinación con el Grupo Intento de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, BID, Presidencia de la República, y demás entidades para el lanzamiento de la Iniciativa de Paridad de Género
- Apoyo en la organización del Primer encuentro de iniciativas productivas y orientaciones para la empleabilidad de la población NARP en realizado en Bogotá.
- Organización y coordinación de la agenda para ejecutar acciones con la OISS, OIT, Cancillería y demás despachos de gobierno.
- Organización de la jornada de SISINFO coordinada por la Dirección de IVC, donde la Jefe de Cooperación hizo énfasis de la importancia de los Convenios Internacionales.

Cancillería. Se participó en las diferentes mesas de trabajo preparatorias del texto con las recomendaciones para la Fifth Meeting of the International Conference on Chemicals Management – ICCM5 sobre el post 2020 del Strategic Approach to International Chemicals Management – SAICM. Adicionalmente, durante lo corrido del 2020, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales ha articulado con la Cancillería y acompañado a la Dirección de Riesgos Profesionales y a la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones en el desarrollo del plan de trabajo del Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSST) en el marco de la Presidencia Pro Tempore de Colombia en la CAN.

Agencia Presidencial de Cooperación Internacional (APC). Durante el período comprendido entre el segundo semestre de 2019 y el primero de 2020, se ha fortalecido la interlocución con la Agencia presidencial de Cooperación, lo que ha llevado a desarrollar un trabajo más articulado con las entidades del sector. Dentro de las acciones realizadas, se pueden destacar:

- Implementación del Plan estratégico de Cooperación articulando el Plan Nacional de Desarrollo y los ODS, el cual fue socializado con las diferentes direcciones del Ministerio con el fin de priorizar las líneas de trabajo.
- Participación en las negociaciones intergubernamentales con: i) el gobierno de Alemania, enlace con la Cancillería y el Departamento Nacional de Planeación
- Elaboración y socialización del Plan de trabajo Sectorial de Cooperación en el marco de la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional - ENCI 2019 – 2022
- Mesa de Diálogo Colombia – EURO social, logrando cooperación para adelantar un estudio de legislación comparada que permita sustentar una reforma legislativa que propenda por la inclusión del Trabajo Decente en todas las modalidades de empleo.

Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos. En el marco de la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos, en la cual participan las tres centrales más representativas del país, la ANDI, el Ministro del Trabajo, el Ministro del Interior, el Ministro de Justicia, el Ministro de Defensa Nacional o sus delegados; la Alta Consejería para los derechos humanos, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, la Fiscalía General de la Nación, el Consejo Superior de la

Judicatura, el Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo; la Comisión Colombiana de Juristas y la Escuela Nacional Sindical se ha explicado ampliamente la estrategia del Estado para avanzar contra la violencia y al impunidad.

La Comisión desde el mes de mayo de año 2019, llevó a cabo 3 sesiones, en las ciudades de; Bogotá, Popayán y Pasto.

Acompañamiento en la Realización de la Política Pública de Protección. El presidente de la República se comprometió a la realización, diseño y participación en la creación de una política pública de prevención y protección integral, con enfoque diferencial, de equidad, étnico y territorial. Considerando este objetivo y dando desarrollo a este compromiso, en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” 2018 – 2022, se determina en el Objetivo 5 -Pacto por la vida-, del Pacto por la Legalidad, la meta de formular e implementar la Política Pública Nacional de Prevención y Protección de Líderes Sociales, Comunales, Periodistas y Defensores de los Derechos Humanos. En cumplimiento de este compromiso, se inicia la formulación de la política que tendrá por nombre Política Pública Integral de Respeto y Garantías para la Labor de Defensa de los Derechos Humanos.

De igual forma el día 10 de diciembre de 2019, fue presentado públicamente por el presidente Iván Duque Márquez los lineamientos del marco de la política Pública de Protección Integral y Garantías para líderes sociales, comunales, periodistas y defensores de Derechos Humanos, política, construida de manera consensuada con la participación de todos los sujetos y en más de 100 mesas de trabajo.

➤ **Subcomisión de Asuntos Internacionales**

En el primer trimestre de 2020 se hizo entrega oficial de los informes de gestión en la ejecución del Plan de Acción Laboral que se tiene tanto con Estados Unidos como con Canadá, dando como resultado un avance significativo y positivo según expresado por los Ministerios de Trabajo de dichos países. El pasado 19 de febrero se llevó a cabo el primer encuentro entre el gobierno colombiano y la Universidad de Ottawa, contando con la presencia de expertos canadienses, quienes son los encargados de llevar a cabo el estudio independiente de la percepción del sindicalismo en Colombia, como también considerar la creación de un órgano regulador cuasi judicial especializado para tomar decisiones en el registro y la disolución de sindicatos y oír denuncias de prácticas de discriminaciones laborales injustas de sindicatos como de empleadores.

En marzo se realizó la segunda reunión del 2020, la Oficina presentó las medidas laborales tomadas por motivo de la actual pandemia teniendo en cuenta un estudio de legislación comparada que se realizó de Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, donde se habló sobre la vigencia de la medida sanitaria, Jornada y horarios de trabajo, protección y apoyo de ingresos, y medidas adicionales de cada país. Se pusieron en contraste las diferentes experiencias en manejo de la crisis del Covid-19, para socializarlas y encontrarlas como referentes.

En junio se realizó reunión del comité de seguimiento de la cooperación técnica de la OIT en Colombia y se analizaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible y cómo incorporarlos al trabajo de la oficina.

➤ Principales Resultados Bienio 2018 – 2019

Prioridad 1: formalidad laboral y protección social Fortalecer capacidad de la inspección del trabajo para promover la transición a la formalización en los sectores críticos: palma de aceite, puertos, flores, minas y caña de azúcar: elaboración de protocolos de inspección

- Elaboración lista de verificación de condiciones de trabajo dirigida a jóvenes trabajadores, con bajos niveles de alfabetización del sector palmero, empleando como instrumento de referencia la "Lista de verificación ergonómica en la agricultura.
- Asistencia para el desarrollo de la Política Nacional del Cuidado

Prioridad 2: tripartismo, diálogo social, negociación colectiva y promover el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo

- 5.722 nuevos afiliados a organizaciones sindicales en las zonas rurales.
- Extensión de la cobertura de la negociación colectiva en 1.375 trabajadores rurales de las plantaciones.
- Se apoyó el diseño de nuevos servicios de los sindicatos para sus afiliados no asalariados Se formaron 117 promotoras sindicales, para impulsar el incremento de la afiliación y la equidad de género.
- Diseño y puesta en marcha de un Campus Virtual para la formación de los inspectores de trabajo
- Se apoyó la participación de las organizaciones sindicales en espacios de diálogo social para la promoción del trabajo decente en los Planes de Desarrollo Territorial
- Fortalecimiento del observatorio de la conflictividad sociolaboral del país.
- Formación de subcomisiones departamentales en técnicas para la prevención y resolución de conflictos a través del diálogo social
- Diseño de la metodología de alertas tempranas para la prevención de conflictos

Prioridad 3: Lucha contra formas inaceptables de trabajo

- Asistencia para la puesta en marcha de la Política Nacional de Infancia
- Apoyo para el fortalecimiento del marco nacional para la gobernanza de la migración laboral: inserción económica y protección contra formas inaceptables de trabajo (trabajo forzoso, trata, trabajo infantil)
-

Prioridad 4: Desarrollo de capital humano y empresas productivas para más y mejores empleos

- Acuerdos para el establecimiento de nuevas entidades promotoras de la metodología SCORE con ACOPI, Cámara de Comercio de Bucaramanga, Cámara de Comercio de Bogotá y PAR Servicios
- Transferencia metodología IMESUN a docentes de la Universidad Cooperativa en 6 departamentos de Colombia (Putumayo, Córdoba, Caldas, Risaralda, Valle del Cauca y Meta).
- Asistencia técnica para el Desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones
- Formación profesional e inserción laboral a personas víctimas del conflicto

- Responder a los retos y oportunidades del futuro del trabajo Post COVID19
- **Estudio de Legislación Comparada en la Reglamentación del Trabajo a Tiempo Parcial y/o por Horas.**

A puertas de la cuarta revolución industrial es de suma importancia dar atención a los cambios y dinámicas que presenta la economía mundial, con sus impactos directos en el consumo, la producción y, por ende, en el esquema de la relaciones laborales. En respuesta a dicho planteamiento, durante lo corrido de 2020, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales ha avanzado en la consolidación de un estudio de legislación comparada en la reglamentación del trabajo a tiempo parcial y/o por horas con el objetivo de revisar referentes internacionales en la adopción y regulación del Contrato Laboral a Tiempo Parcial y/o Trabajo por Horas e identificar buenas prácticas en la garantía y cobertura de seguridad social.

Es de suma importancia mencionar, que en el avance de este ejercicio, se ha gestionado una propuesta en el marco del Programa de la Unión Europea para la cohesión social en América Latina (EUROSociAL), que contempla el desarrollo de un insumo para la toma de decisiones en el desarrollo de la legislación del trabajo a tiempo parcial y/o por horas con el objetivo de propender el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible principalmente en lo que se refiere al Trabajo Decente y sus cuatro objetivos estratégicos: crear empleo e ingresos, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social, para la actualización y generación de políticas públicas que garanticen su cumplimiento en todas las modalidades de empleo. Dicha propuesta se encuentra en fase de revisión y aprobación por parte del programa de cooperación EUROSociAL.

1.10.5 Acciones de Cooperación de las entidades Adscritas y vinculadas al sector trabajo. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias es una de las entidades que lidera el programa de Voluntariado Juvenil de la Alianza del Pacífico. Desde la vigencia 2015 se adelantan convocatorias de este Programa que busca la movilidad de jóvenes voluntarios entre los 4 países miembros de la Alianza (Colombia, Chile, México y Perú).

Durante la vigencia 2019 se adelantó la cuarta edición del proyecto de buenas experiencias en donde 12 jóvenes voluntarios de los países miembros, desde su experiencia profesional y laboral, vienen a enseñar y a aprender con los jóvenes de la capital del país para impulsar el desarrollo y el intercambio de conocimiento entre las naciones. A su vez comparten de manera vivencial la cultura, idiosincrasia y costumbres de nuestro territorio mientras dan impulso a la economía naranja, eje de desarrollo de los países, especialmente en las nuevas generaciones.

1.11. Funciones de inspección vigilancia y control adelantados por la Superintendencia del Subsidio Familiar. SSF.

La Superintendencia del Subsidio Familiar -SSF es la entidad de orden nacional que ejerce inspección, vigilancia y control sobre la administración de los recursos del Sistema del Subsidio Familiar y la gestión de los programas y servicios que se financian con los mismos, para que lleguen a los trabajadores de medianos y menores ingresos y sus familias, así como a la población

focalizada con los programas especiales del gobierno. Dentro de las acciones desarrolladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar en la vigencia del presente informe, se destacan las siguientes.

1.11.1 Fortalecimiento de los procesos de inspección, vigilancia y control. La Superintendencia del Subsidio Familiar en el período analizado, realizó diferentes acciones para fortalecer las labores de inspección, vigilancia y control sobre los entes vigilados, en lo particular, al proceso de visitas ordinarias realizadas a las Cajas de Compensación Familiar, con el objeto de implementar un procedimiento efectivo que precisara sobre las diferentes etapas de planeación, preparación administrativa, ejecución, elaboración de informes, aprobación y seguimiento a los planes de mejoramiento.

En la práctica, las visitas ordinarias realizadas especialmente por la Superintendencia Delegada para la Gestión verificaron aspectos administrativos, financieros, contables, de funcionamiento y operativos, en relación con la prestación de los servicios sociales, así como de los planes, programas y calidad servicios sociales que prestan estas mismas. Dentro de los aspectos verificados por la Superintendencia en las visitas, están los compromisos asumidos en el cumplimiento de los programas y servicios sociales para la población afiliada y beneficiaria, lo anterior en el marco del Pacto de Transparencia de las Cajas de Compensación Familiar.

De esta manera, la Superintendencia del Subsidio Familiar implementó el Plan Anual de Visitas (PAV), disponiendo 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 equipos multidisciplinarios.

Para el 2019, se redefinió el Plan Anual de Visitas (PAV) abarcando las 43 Cajas de Compensación correspondiente al 100%, como instrumento para el desarrollo del ejercicio de inspección, vigilancia y control. La actual administración ha dado especial importancia en la adopción e implementación del PAV, de forma que todos los recursos establecidos para la ejecución de las visitas ordinarias se encaminen a garantizar su ejecución de una manera eficaz y eficiente, teniendo en cuenta que es la actividad principal para el cumplimiento de las funciones de inspección, vigilancia y control.

Así mismo, y en el año 2020 se continuó con la programación para visitar las 43 Cajas de Compensación existentes en el país, sin embargo, por las razones de la coyuntura derivada de la declaración del estado de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19 en la actualidad se revisa por parte de la delegada para la Gestión la reprogramación de algunas de las visitas inicialmente proyectadas. Igualmente se actualizó el proceso de visitas a entes vigilados mediante la expedición de la Resolución 058 del 03 de marzo de 2020, en cuanto a la programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados, en búsqueda de mejores prácticas asociadas al marco de las funciones de inspección y vigilancia a las Cajas de Compensación Familiar.

En consideración con la declaración de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, esta Superintendencia procedió a expedir la Resolución 133 del 12 de mayo de 2020, adoptando medidas transitorias en relación con el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados, actualizado mediante la Resolución 058 del 28 de febrero de 2020; obrando dentro del margen de discrecionalidad del que está revestida la entidad para ajustar el ejercicio de sus actividades como ente supervisor, se consideró pertinente adoptar medidas transitorias en el

proceso de visitas a entes vigilados que permitan, de una parte, garantizar el cumplimiento de la programación de visitas a entes vigilados a realizar durante la vigencia 2020, y salvaguardar la salud de los colaboradores de la entidad y de los funcionarios de las Cajas de Compensación Familiar que ordinariamente atienden las visitas in situ, las cuales se realizarán de manera remota hasta tanto continúen las medidas de aislamiento obligatorio e inteligente dictados bajo el estado de emergencia sanitaria.

A continuación, se relacionan las visitas adelantadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar de carácter ordinario a las Cajas de Compensación Familiar, en el período señalado:

Tabla 32. Visitas ordinarias realizadas a las Cajas de Compensación Familiar vigencia 2019-2020.

Tipo de visita	Caja de Compensación Familiar	Año de la visita
Visitas Ordinarias 19 cajas de Compensación Familiar	1. Caja de Compensación Familiar de Comfenalco: Comfenalco Quindío 2. Caja de Compensación Familiar del Amazonas: Cafamaz 3. Caja de Compensación Familiar de Caldas Comfamiliares 4. Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca: Comfenalco Valle 5. Caja de Compensación Familiar de Barranquilla: Combarranquilla 6. Caja de Compensación Familiar Cafam 7. Caja de Compensación Familiar Compensar 8. Caja Colombiana de Subsidio Familiar: Colsubsidio 9. Caja de Compensación Familiar Cajacopi Barranquilla 10. Caja de Compensación Familiar Comfamiliar del Atlántico 11. Caja de Compensación Familiar de Antioquia Comfama 12. Caja Santandereana de Subsidio Familiar: Cajasán 13. Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi: Comfandi 14. Caja de Compensación Familiar de Comfenalco: Andi Comfenalco Cartagena 15. Caja de Compensación Familiar del Cauca: Comfacauca 16. Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander 17. Caja de Compensación Familiar de Risaralda: Comfamiliar Risaralda 18. Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja: Cafaba 19. Caja de Compensación Familiar del Putumayo: Comfamiliar Putumayo	Julio a diciembre 2019
Visitas Ordinarias 5 Cajas de Compensación Familiar	1. Caja de Compensación Familiar Comfamiliar del Atlántico 2. Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia 3. Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca: Comfacundi 4. Caja de Compensación Familiar del Tolima Comfatolima 5. Caja de Compensación Familiar de Nariño	Enero a mayo 2020

Fuente: Superintendencia Delegada para la Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar- el periodo de las visitas es del 1 de julio 2019 al 31 de mayo de 2020.

De la misma manera, la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de la Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos y de la Delegada para la Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales, llevó a cabo visitas de carácter especial a las Cajas de Compensación Familiar, lo cual se ve reflejado en la tabla siguiente:

Tabla 33. Visitas especiales realizadas a las Cajas de Compensación Familiar.

Tipo de visita	Caja de compensación familiar	Año de la visita
Visitas Especiales 6 cajas de Compensación Familiar	1. Caja de Compensación Familiar Cafam 2. Caja de Compensación Familiar Colsubsidio 3. Caja de Compensación Familiar - Compensar 4. Caja de Compensación Familiar de Bolívar y Cartagena 5. Caja de Compensación Familiar. Comfamiliar Camacol. 6. Caja de Compensación Familiar de Caquetá - Comfaca	Junio a diciembre 2019
Visitas Especiales	1. N/A	Enero a mayo 2020

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos; Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales de la Superintendencia del Subsidio Familiar- el periodo de las visitas es del 1 de julio 2019 al 31 de mayo de 2020

1.11.2 Resultados sobre el control legal a los entes vigilados. A continuación, se presentan las acciones de control legal realizadas desde la Superintendencia hacia las Cajas de Compensación Familiar (CCF) desde el 1 de julio de 2019 a junio de 2020:

- Atención de 14 solicitudes de aprobación de designación de Directores Administrativos principales y suplentes, y se decidió lo correspondiente, previa verificación del cumplimiento del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de interés y requisitos de idoneidad exigidos para el desempeño del cargo.
- De 20 solicitudes allegadas a la entidad, se verificó el cumplimiento del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de interés y requisitos de idoneidad exigidos por la ley para ocupar el cargo de Consejeros Directivos y Revisores Fiscales Principales y Suplentes de las cajas de compensación familiar.
- En las 11 resoluciones remitidas por el Ministerio de Trabajo en las que se designaron las personas que fungirían como representantes de los trabajadores ante los Consejos Directivos de las diferentes cajas de compensación familiar, la Superintendencia realizó igualmente la verificación de los requisitos legales⁶.
- Recepción de 46 solicitudes de aprobación de los diferentes actos de elección y decisión adoptados en las Asambleas Generales de Afiliados. Del total de estas solicitudes, se expidieron 44 actos administrativos (39 resueltos en el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2019, y 6 resueltos durante la vigencia 2020), 1 auto de pruebas para consideración de la Superintendencia en la aprobación e improbación y 1 se encuentra en análisis para tomar una decisión sobre el particular. Para la vigencia 2020, con corte a 30 de junio, la Delegada para la Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales ha recibido un total de 26 comunicaciones de convocatoria para la realización de Asamblea General de Afiliados, de las cuales 5 remitieron para análisis de la Delegada las respectivas actas de asamblea (Comfamiliar Cartagena y Bolívar, Comfacundi, Comfama, Cajacopi, Compensar), de las 21 restantes que fueron convocadas, no se ha recibido información adicional.

La Superintendencia impartió las instrucciones necesarias para fortalecer el proceso de control legal de las decisiones adoptadas por las asambleas generales de afiliados y consejos directivos de las CCF. Así mismo, se diseñaron dos importantes estrategias para garantizar eficiencia y transparencia del trámite legal:

⁶ Nota: En los asuntos que fueron sometidos a estudio respecto de la aprobación de directores administrativos, consejeros directivos y revisores fiscales principales y suplentes de las diferentes cajas de compensación, se realizó un examen de los perfiles profesionales, solicitando la remisión de los documentos en los que se acreditara el cumplimiento de los perfiles mencionados en las hojas de vida; igualmente, se verificaron antecedentes ante las diferentes autoridades, y se constató la vigencia de las tarjetas profesionales en los casos en que ello era pertinente.

- Unificación de criterios jurídicos de análisis y evaluación: la unificación de criterios de evaluación conllevó a la modificación de los formatos de actos administrativos diseñados desde la Superintendencia, para lo cual se crearon tablas de chequeo, con las que se buscó no solo incorporar todos los documentos que son necesarios para el estudio de la aprobación o improbación de las diferentes decisiones sometidas a estudio de la entidad, sino también un estudio individualizado y detallado de todo el material probatorio remitido por las cajas de compensación familiar para validar durante el trámite el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios. La modernización del procedimiento generó seguridad jurídica por la claridad en los criterios legales de evaluación de cada proceso, y además permitió minimizar tiempos de respuesta y garantizar un examen integral y transparente.
- Convocatoria a mesas de socialización de las 43 Cajas de Compensación Familiar para compartir estos criterios: se llevaron a cabo diferentes mesas de socialización jurídica con éstas con el objetivo de difundir la unidad de criterios técnico-jurídicos que fueron implementados y explicar los criterios normativos propios de cada proceso, estas mesas de socialización se desarrollaron en las instalaciones de la Superintendencia, durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2019.

Durante la vigencia 2019, se actualizó el formato de certificación de existencia y representación legal de las Cajas de Compensación Familiar.

Con referencia al Registro de representantes legales, de integrantes de los Consejos Directivos y Revisores Fiscales de las Cajas de Compensación Familiar, se expidieron certificados de existencia y representación legal e instrumentos de control y libro de registro de actas, así:

Tabla 34. Certificados de Existencia y Representación Legal 2019 de las CCF.

Expedición	2019 (1 de junio a 31 de diciembre)	2020 (enero a junio)
Certificados de existencia y representación legal emitidos por sede electrónica	5.672	6.633
Certificados de existencia y representación legal expedidos en físico	197	28
Instrumentos de control y registro de libros de actas cajas de compensación familiar	18	5

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales. SSF.

En relación con las investigaciones administrativas sancionatorias a cargo de la delegada para la Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales de la Superintendencia del Subsidio Familiar, la gestión se ha adelantado con rigurosidad garantizando el debido proceso de los imputados. Se detectaron las conductas más recurrentes en que incurren los entes vigilados, entre ellos: el incumplimiento en materia contractual, el reconocimiento irregular del subsidio del FOSFEC, irregularidades en el reconocimiento y pago de cuota monetaria, inobservancia del término legal para expedición de paz y salvos para cambio de caja, incumplimiento de planes de mejoramiento, cambio de destinación de recursos de una línea a otra, irregularidades en el manejo contable, entre otros.

Igualmente, se impartieron instrucciones sobre el estricto cumplimiento de los plazos establecidos en la ley para el trámite de las investigaciones administrativas.

Tabla 35. Investigaciones administrativas a las CCF en trámite.

Investigaciones administrativas	1 de junio a 31 de diciembre 2019 1 de enero a 31 de mayo 2020

Averiguaciones preliminares	133
Investigaciones abiertas	20
Autos de archivo	20
Sanciones impuestas	3
Exoneraciones	0

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales. SSF

La delegada para la Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales de la Superintendencia, en la actualidad tienen 8 cajas de compensación familiar con medidas cautelares⁷, de las cuales 4 cajas tienen medida de vigilancia especial y 4 cajas tienen medida de intervención administrativa, tal y como se señala en la tabla siguiente:

Tabla 36. Medida de vigilancia especial a cajas de compensación familiar

CCF	Observaciones
CCF de Sucre-Comfasucre	Mediante Resolución 0348 del 6 de junio de 2018 se levantó la medida de intervención total y se adoptó la medida de vigilancia especial. Mediante resolución 417 del 16 de julio 2019 se prorrogó por 10 meses la medida de vigilancia especial.
CCF de Barrancabermeja - Cafaba	Mediante Resolución 0110 del 21 de febrero de 2019 se levantó la intervención administrativa y se adoptó la medida de vigilancia especial. Mediante Resolución 527 del 30 de agosto de 2019 se prorrogó por 11 meses la medida de vigilancia especial.
CCF Comfiar – Comfamiliar Arauca	Mediante Resolución 760 del 31 de octubre de 2018 se adoptó medida de vigilancia especial, hasta que se superen las causas que dieron origen a la medida. Mediante Resolución 760 del 31 de octubre de 2018 se adoptó medida de vigilancia especial, hasta que se superen las causas que dieron origen a la medida.
CCF del Caquetá - Comfaca	Mediante Resolución 00531 del 6 de agosto de 2018 se adoptó medida de vigilancia especial, la cual se encuentra vigente. Mediante Resolución 0698 del 29 de noviembre de 2019 se prorrogó por seis (6) meses la medida de Vigilancia Especial de la Caja de Compensación Familiar del Caquetá - COMFACA-

*El plazo de las medidas cautelares se amplía en 60 días comunes debido a la suspensión de términos ordenada por la Superintendencia del Subsidio Familiar mediante resoluciones 0097 del 19 de marzo, 123 de 24 de abril y 132 del 8 de mayo de 2020.

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales. Superintendencia del Subsidio Familiar.

Tabla 37. Medida de intervención a Cajas de Compensación Familiar

CCF	Observaciones
CCF de Córdoba - Comfacor	Mediante Resolución 129 de 7 de marzo 2017 se adoptó la medida de intervención administrativa total, hasta que se superen las circunstancias que la originaron.
CCF Cartagena y Bolívar Comfamiliar	Mediante Resolución 0387 del 26 de junio de 2019, se levantó la medida de vigilancia especial y se ordena la intervención administrativa total, por el término de un año.
CCF Campesina -Comcaja	Mediante Resolución 392 del 7 de octubre de 2005 se adoptó medida cautelar de intervención parcial, la cual se encuentra vigente.
CCF Camacol - Comfamiliar Camacol	Mediante Resolución 664 del 6 de noviembre de 2019 se levantó la medida de vigilancia especial y se ordena la intervención administrativa total, hasta el 30 de junio de 2020,

⁷ Tomado de la Resolución 629 de 2018 “por medio del cual se adecua el procedimiento para las medidas cautelares...” numeral 2. Definición.

INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA: Se define como una medida cautelar o sanción por la cual la Superintendencia del Subsidio Familiar, mediante acto administrativo, asume indirectamente y con carácter temporal, la gestión ordinaria de la caja de compensación familiar, separando del cargo a los miembros del consejo directivo, director administrativo y/o revisor fiscal de la respectiva Corporación, para evitar que esta incurra en causal de suspensión y/o cancelación de la personería jurídica o liquidación. Esta intervención se constituye en una medida de salvamento.

MEDIDA CAUTELAR. Instrumento dado por la Ley, con el fin de asegurar las decisiones dictadas mediante actuaciones administrativas, con el fin de garantizar que ciertos derechos sobre los cuales esta Entidad tiene responsabilidad en su protección no sean vulnerados.

VIGILANCIA ESPECIAL: Se define como una medida cautelar que, sin afectar la gestión ordinaria de la caja de compensación familiar, ni la de sus órganos de dirección, administración y control, se adopta para evitar que dichas Corporaciones incurran en causal de intervención administrativa; en causal de suspensión y/o cancelación de la personería jurídica o en liquidación. Esta vigilancia especial se constituye en una medida de salvamento.

CCF	Observaciones
	término que se prorroga según las circunstancias

*El plazo de las medidas cautelares se amplía en 60 días comunes debido a la suspensión de términos ordenada por la Superintendencia del Subsidio Familiar mediante resoluciones 0097 del 19 de marzo, 123 de 24 de abril y 132 del 8 de mayo de 2020.

Fuente: Superintendencia Delegada para la Responsabilidad y las Medidas Especiales. Superintendencia del Subsidio Familiar.

En relación con las tablas anteriores, es importante mencionar que con fecha de corte a noviembre de 2018 las cajas de compensación familiar que tenían medidas de vigilancia especial eran seis (6): Comfasucre, Comfiar Arauca, Comfaca, Barrancabermeja -Cafaba, Comfamiliar Cartagena y Bolívar, y, Comfamiliar Camacol. Las dos últimas cajas de compensación, Comfamiliar Cartagena y Bolívar y Comfamiliar Camacol, en la vigencia de 2019 en razón con la situación de agravación, pasaron de tener una medida de vigilancia especial a una medida de intervención administrativa total. Para el caso de la CCF de Barrancabermeja -Cafaba, se levantó la intervención administrativa y se adoptó la medida de vigilancia especial.

1.11.3 Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las Cajas de Compensación Familiar -CCF. Las Cajas de Compensación Familiar han venido fortaleciendo el número de programas y proyectos de inversión por cada uno de los servicios que ofrecen, los cuales han sido objeto de revisión, evaluación y seguimiento por parte de la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos.

A partir de la sentencia C-429 del 17 de septiembre de 2019, se declararon inexecutable las expresiones plasmadas en las siguientes normas:

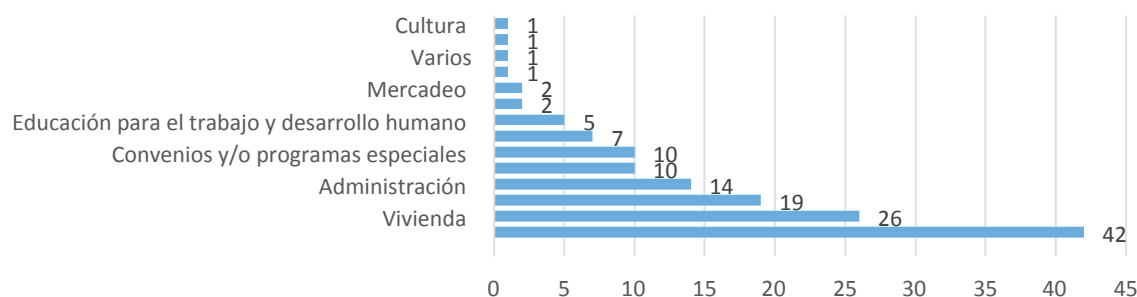
- “...y aprobar o improbar toda clase de negociaciones de bienes inmuebles de su propiedad”, contenida en el literal g) del artículo 6º de la Ley 25 de 1981, subrogado por el numeral 11 del artículo 7º del Decreto Ley 2150 de 1992”.
- “Los planes y programas antedichos serán sometidos al estudio y aprobación de la Superintendencia del Subsidio Familiar”, contenida en el numeral 2 del artículo 54 de la Ley 21 de 1982”.
- “La Superintendencia del Subsidio Familiar tendrá en cuenta el orden de prioridades señalado en el artículo anterior para aprobar o improbar obras y programas sociales de las cajas de compensación familiar”. Artículo 63 de la Ley 21 de 1982 y el numeral 10º del artículo 7º del Decreto 2150 de 1992.

Dichas normas se referían a la aprobación o improbación de toda clase de negociaciones de bienes inmuebles de las vigiladas y a la aprobación de la Superintendencia Delegada para la Evaluación de Proyectos y Estudios Especiales.

Esto quiere decir, que de los 411 programas y proyectos de inversión presentados en el año 2019, cifra que alcanzó los \$1.9 billones de pesos, 24 proyectos fueron retirados por desistimiento de las mismas corporaciones, 325 proyectos fueron de régimen de autorización general y 35 proyectos de régimen de autorización previa, todos fueron evaluados en cumplimiento de la función de evaluación a los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales que desarrollan las entidades bajo su vigilancia y sin cuya autorización aquellos no podían emprenderse.

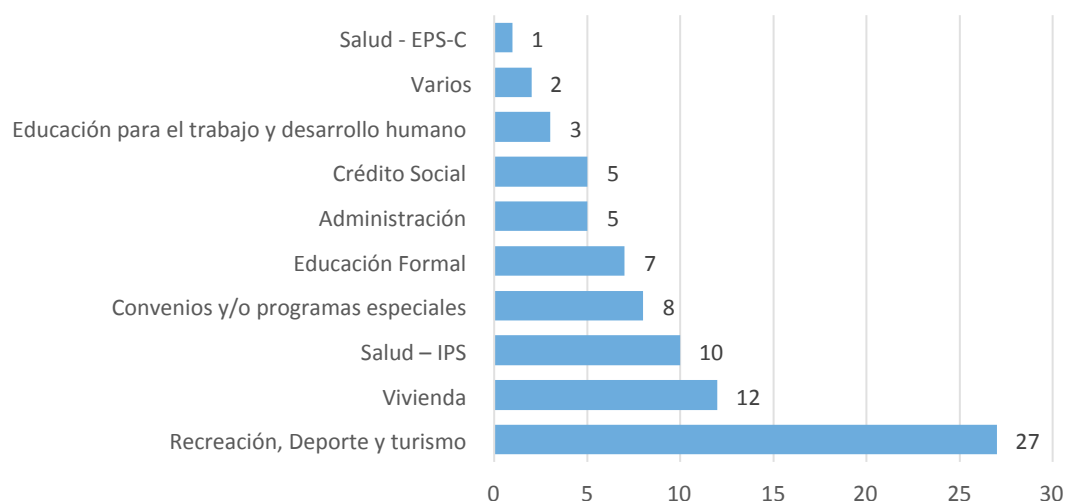
Finalmente, entre julio y diciembre 2019 fueron presentados 141 proyectos que suman \$691,845 millones de pesos y de enero a mayo de 2020, las CCF presentaron 80 proyectos de inversión por un valor de \$ 630,134 millones para su seguimiento, actividad que se viene desarrollando bajo los parámetros indicados en la normatividad vigente.

Gráfica 9. Cantidad de proyectos presentados por las CCF por cada centro de costos. Periodo julio-diciembre 2019.



Nota: Información con corte a diciembre/2019, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha consulta Base de Datos de Control de la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos

Gráfica 10. Cantidad de proyectos presentados por las CCF por cada centro de costos. Periodo enero-junio 2020



Nota: Información con corte a 30 de junio de 2020, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha consulta Base de Datos de Control de la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos

La Superintendencia del Subsidio Familiar a través del equipo de la Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos con el soporte de la Oficina Asesora Jurídica de la Superintendencia del Subsidio Familiar, se convocó a mesas de trabajo en el mes de marzo de 2020 a las cuarenta y tres (43) Cajas de Compensación Familiar (CCF), Asocajas y Fedecajas, con el fin de socializar y atender por grupos, las inquietudes a la Circular Externa No. 0003 de 2020 y su Anexo Técnico No. 0001 de 2020, relacionada con los “Lineamientos para el seguimiento de los Planes, Programas y Proyectos de Inversión de las cajas de compensación familiar”.

Estas mesas de trabajo que ya se habían iniciado desde abril de 2019 con el proyecto de la modificación de la Circular Externa No. 0008 de 2018, donde se recibieron 140 observaciones por parte de las CCF, Asocajas y Fedecajas, se ajustó nuevamente con base en la sentencia C-429 de 2019 y es por esto por lo que esta nueva convocatoria se enfocó en:

- Resolver dudas e inquietudes de los nuevos lineamientos para el seguimiento de los planes, programas y proyectos de inversión de las Cajas de Compensación Familiar.
- Señalar los ajustes que se realizaron a la Circular Externa 0008 de 2018, con ocasión de la Sentencia C-429 de 2019 de la Corte Constitucional, así mismo, socializar con base en los criterios definidos en la normatividad vigente, eliminando lo relacionado con la autorización previa.
- Aclarar la función de seguimiento a las inversiones por parte de la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos.
- Comunicar que se está trabajando en el nuevo procedimiento para el cargue de los proyectos a través de la plataforma tecnológica SIREVAC, como un insumo básico del “Banco de Proyectos”, cuya apertura está estimada para el año 2021; mientras tanto, se dio la instrucción de seguir subiendo los proyectos y programas por la plataforma eSigna, cargando los documentos que antes se especificaban para autorización general o previa, según el caso.
- Con base en las estructuras estadísticas que fueron ampliadas a través de la Circular Externa 0007 de 2019 *“por la cual se imparten instrucciones generales y condiciones técnicas de remisión de datos de las CCF a la Superintendencia del Subsidio Familiar con fines de inspección, vigilancia y control”*, se amplió la información que deben reportar las CCF, datos que incluyen variables del PND que medirán los aspectos indicados en las líneas J, K y M y su identificación.

La Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos que obraba como tal en el primer semestre de 2018, se comprometió ante la comunidad de Córdoba, en audiencia pública, realizar seguimiento a la ejecución del proyecto del Colegio Comfacor. En el seguimiento realizado en el segundo semestre de 2019, la Caja de Compensación Familiar COMFACOR, definió solicitar a la Superintendencia, el retiro de este dentro de la ejecución del Límite Máximo de Inversión.

En el año 2020, la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos viene acompañando a las vigiladas en el proceso de cargue de los proyectos y continúa realizando mesas de trabajo virtuales cuando las CCF requieren aclarar dudas e inquietudes relacionadas con la formulación del proyecto.

Por otra parte, la Oficina Asesora Jurídica de la Superintendencia del Subsidio Familiar, con el fin de generar un espacio de disertación jurídica, convocó el pasado 12 de febrero de 2020 una mesa de trabajo en la que se discutió sobre el uso de los recursos del Saldo de Obras y Programas Sociales de los Aportes del 4 %. Esta invitación fue acogida por las Cajas de Compensación quienes participaron activamente de la discusión.

1.11.4 Revisión impacto patrimonial de los programas de salud de las Cajas de Compensación Familiar. Teniendo en cuenta el impacto de los programas de Salud en el patrimonio de las Cajas de Compensación y la competencia de la Superintendencia Nacional de Salud en este tema, se realizaron acciones de Inspección, Vigilancia y Control desde la Superintendencia del Subsidio Familiar, con el fin de preservar la estabilidad financiera de estos entes vigilados. Lo anterior, manteniendo un diálogo permanente con la Superintendencia Nacional de Salud, con los Directores Administrativos y los coordinadores del Programa de Salud de las Cajas de Compensación con EPS, para la construcción de los escenarios posibles que permitan a las corporaciones superar los problemas que se les han presentado por su participación en programas de salud.

En cuanto al análisis del impacto de la normatividad vigente relacionada con los nuevos aspectos financieros en Salud, a continuación se presenta la participación del déficit de los programas de salud en el patrimonio de las Cajas de Compensación Familiar, información tomada del Estado de Situación Financiera con corte a diciembre de 2019 de éstas, que hoy se encuentran operando programas de salud, a la luz del impacto de la normatividad vigente relacionada con los nuevos aspectos financieros en Salud:

Tabla 38. Participación del déficit de los programas de salud en el patrimonio de las cajas de compensación familiar. Corte diciembre 2019.

Caja de Compensación Familiar	Patrimonio Diciembre 2019	Déficit Salud Régimen Subsidiado	Déficit Salud Régimen Contributivo	Déficit Salud IPS
Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar	(41.961.275.157)	(141.970.100.898)		(19.250.255.414)
		338,3%		45,9%
Caja de Compensación Familiar de Cundinamarca: Comfacundi	(15.034.398.046)	(72.998.232.524)		
		485,5%		
Caja de Compensación Familiar del Choco	72.260.874.879	(21.540.311.216)		(9.181.324.000)
		-29,8%		-12,7%
Caja de Compensación Familiar de la Guajira: Comfaguajira	15.287.563.063	(60.266.814.307)	(2.939.961.010)	(14.047.809)
		-394,2%	-19,2%	-0,1%
Caja de Compensación Familiar del Huila: Comfamiliar Huila	60.807.275.827	(197.268.266.163)		
		-324,4%		
Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano: Comfaorient	52.640.965.880	(9.331.769.613)		
		-17,7%		
Caja de Compensación Familiar de Sucre	53.996.461.008	(29.159.740.034)	(617.214.459)	
		-54,0%	-1,1%	
Caja de Compensación Familiar de Comfenalco: Comfenalco Quindío	99.121.018.975			(3.069.022.205)
				-3,1%

Fuente: Información tomada del aplicativo SIGER 3-015 Estado de Situación Financiera a 31 de diciembre de 2019. Superintendencia Delegada para la Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

En la tabla anterior se observa que dos (2) Cajas de Compensación presentan patrimonio negativo, esta situación se presentó debido a las pérdidas recurrentes por la operación del programa de salud y a las obligaciones o compromisos del programa que están superando los activos registrados.

Adicionalmente, el porcentaje de participación del déficit de los programas de salud superan el patrimonio de algunas Cajas de Compensación Familiar el cual se ha visto comprometido negativamente, por las pérdidas recurrentes de los programas de Salud, ocasionando un presunto inconveniente en su operación como negocio en marcha para las Cajas de Compensación Familiar que ofrecen estos programas.

1.11.15 Ejecución recursos Ley 1929 de 2018. El Congreso de la República expidió la Ley 192 del 27 de julio de 2018, por medio de la cual se modifica temporal y parcialmente la destinación de un

porcentaje de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, definida en el artículo 6° de la Ley 1636 de 2013; y se faculta a las Cajas de Compensación Familiar a destinar recursos para el saneamiento de pasivos en salud y/o el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las EPS.

Con el propósito de establecer los recursos que las Cajas de Compensación Familiar aplicaron con destino al saneamiento de pasivos en salud y/o el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las EPS, esta Superintendencia llevó a cabo el cálculo de los recursos máximos que las Cajas de Compensación Familiar podían aplicar por concepto de Ley 1929.

De otra parte, y teniendo en cuenta el artículo 46 de la Ley 1438 del 19 de enero de 2011, establece:

(...)

ARTÍCULO 46°. RECURSOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. Sin perjuicio de los recursos de que trata el artículo 217 de la Ley 100 de 1993, se destinará un cuarto (1/4) de punto porcentual de la contribución parafiscal, establecida en la Ley 21 de 1982 en los artículos 11, numeral 1, y 12, numeral 1, a favor de las cajas de Compensación Familiar, a atender acciones de promoción y prevención dentro del marco de la estrategia de Atención Primaria en Salud y/o en la unificación de los Planes de Beneficios, de forma concertada entre el Gobierno Nacional y las Cajas de Compensación Familiar, conforme al reglamento.

(...)

Se realizó el cálculo del 6,25% sobre el total de aportes base de distribución (Recaudo del 4% y los aportes de empresas no afiliadas por prescripción), cifra que ascendió a \$373.6 mil millones de pesos, seguidamente se obtuvo el cálculo de los recursos destinados al saneamiento de pasivos de salud (máximo el 40%) y la transferencia al ADRES (10%), que arrojaron cifras del orden de \$149.4 mil millones y \$37.3 mil millones de pesos, respectivamente, tal como se muestra en detalle a continuación para las 21 Cajas de Compensación Familiar que en virtud de lo normado pueden acceder a estos recursos por haber operado programas de salud.

Tabla 39. Cálculo del Total Máximo Esperado para Traslado de Recursos para Saneamiento de Pasivos de Salud Conforme la Ley 1929 de 2018.

Caja de Compensación Familiar	Total, aportes base de distribución 2019	Recursos de ley 1438 de 2011 (1/4 punto porcentual art.46) (aportes * 6,25%)	(Saneamiento de pasivos de salud hasta el 40%)	Cifras calculadas 2019	
				(transferencia a Adres 10%)	Total, máximo esperado traslado ley 1929/18
Comfenalco Antioquia	343.560.552.457	21.472.534.529	8.589.013.811	2.147.253.453	10.736.267.264
Comfama	947.288.148.132	59.205.509.258	23.682.203.703	5.920.550.926	29.602.754.629
Comfamiliar Cartagena	53.771.709.752	3.360.731.860	1.344.292.744	336.073.186	1.680.365.930
Comfaboy	126.849.995.214	7.928.124.701	3.171.249.880	792.812.470	3.964.062.350
Confamiliares	118.765.221.287	7.422.826.330	2.969.130.532	742.282.633	3.711.413.165
Comfacor	102.325.321.574	6.395.332.598	2.558.133.039	639.533.260	3.197.666.299
Cafam	568.298.507.263	35.518.656.704	14.207.462.682	3.551.865.670	17.759.328.352
Colsubsidio	1.188.401.213.485	74.275.075.843	29.710.030.337	7.427.507.584	37.137.537.921
Compensar	1.169.213.327.757	73.075.832.985	29.230.333.194	7.307.583.298	36.537.916.492
Comfacundi	18.583.804.771	1.161.487.798	464.595.119	116.148.780	580.743.899

Caja de Compensación Familiar	Total, aportes base de distribución 2019	Recursos de ley 1438 de 2011 (1/4 punto porcentual art.46) (aportes * 6,25%)	(Saneamiento de pasivos de salud hasta el 40%)	(transferencia a Adres 10%)	Total, máximo esperado traslado ley 1929/18
Comfachocó	23.138.456.259	1.446.153.516	578.461.406	144.615.352	723.076.758
Comfaguajira	63.314.605.937	3.957.162.871	1.582.865.148	395.716.287	1.978.581.436
Comfamiliar Huila	94.346.153.956	5.896.634.622	2.358.653.849	589.663.462	2.948.317.311
Comfamiliar de Nariño	99.996.689.121	6.249.793.070	2.499.917.228	624.979.307	3.124.896.535
Comfaorient	49.492.634.379	3.093.289.649	1.237.315.859	309.328.965	1.546.644.824
Comfasucre	53.512.042.101	3.344.502.631	1.337.801.053	334.450.263	1.672.251.316
Comfenalco Quindío	60.113.969.823	3.757.123.114	1.502.849.246	375.712.311	1.878.561.557
Comfamiliar Risaralda	135.271.331.671	8.454.458.229	3.381.783.292	845.445.823	4.227.229.115
Comfenalco Tolima	81.183.140.033	5.073.946.252	2.029.578.501	507.394.625	2.536.973.126
Comfenalco Valle	240.775.133.275	15.048.445.830	6.019.378.332	1.504.844.583	7.524.222.915
Comfandi	440.483.837.625	27.530.239.852	11.012.095.941	2.753.023.985	13.765.119.926
Total	5.978.685.795.872	373.667.862.242	149.467.144.896	37.366.786.223	186.833.931.120

Fuente: Elaboración realizada por la Superintendencia Delegada para la Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar

Las Cajas de Compensación Familiar durante la vigencia 2019, reportaron la información sobre la aplicación que realizaron de los recursos para el saneamiento de pasivos en salud y/o el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las EPS, tal como se muestra a continuación en forma detallada por Caja de Compensación Familiar.

Tabla 40. Aplicación Recursos Utilizados por las Cajas de Compensación para el Saneamiento de Pasivos en Salud y/o el Cumplimiento de Condiciones Financieras Aplicables a las EPS.

Caja de Compensación Familiar	Aplicación recursos de ley 1929 de 2018 (saneamiento de pasivos de salud hasta el 40%)	Aplicación recursos de ley 1929 de 2018 (transferencia a adres 10%)	total, aplicación ley 1929/18 según reporte CCF
Comfenalco Antioquia	8.589.013.809	2.147.253.451	10.736.267.260
Comfama	12.643.034.612	3.386.095.101	16.029.129.713
Comfamiliar Cartagena	1.344.292.745	336.073.185	1.680.365.930
Comfaboy	3.171.249.883	792.812.469	3.964.062.352
Confamiliares	2.969.130.531	742.282.633	3.711.413.164
Comfacor	2.558.133.037	639.533.258	3.197.666.295
Cafam	14.439.086.759	3.658.023.526	18.097.110.285
Colsubsidio	29.710.030.334	7.427.507.586	37.137.537.920
Compensar	34.163.755.405	8.540.938.850	42.704.694.255
Comfacundi	89.193.609	89.193.609	178.387.218
Comfachocó	412.042.217	103.597.204	515.639.421
Comfaguajira	1.620.000.000	256.565.902	1.876.565.902
Comfamiliar Huila	2.358.653.845	589.663.462	2.948.317.307
Comfamiliar de Nariño	2.499.917.228	624.979.307	3.124.896.535
Comfaorient	1.237.315.861	309.328.966	1.546.644.827
Comfasucre	1.344.659.445	336.164.860	1.680.824.305

Caja de Compensación Familiar	Aplicación recursos de ley 1929 de 2018 (saneamiento de pasivos de salud hasta el 40%)	Aplicación recursos de ley 1929 de 2018 (transferencia a adres 10%)	total, aplicación ley 1929/18 según reporte CCF
Comfenalco Quindío	1.502.849.242	375.712.312	1.878.561.554
Comfamiliar Risaralda	3.381.783.292	845.445.823	4.227.229.115
Comfenalco Tolima	1.319.226.027	507.394.625	1.826.620.652
Comfenalco Valle	6.019.378.337	1.504.844.583	7.524.222.920
Comfandi	11.012.095.941	2.753.023.986	13.765.119.927
Total	142.384.842.159	35.966.434.698	178.351.276.857

Fuente: Elaboración realizada por la Superintendencia Delegada para la Gestión de la Superintendencia del Subsidio Familiar

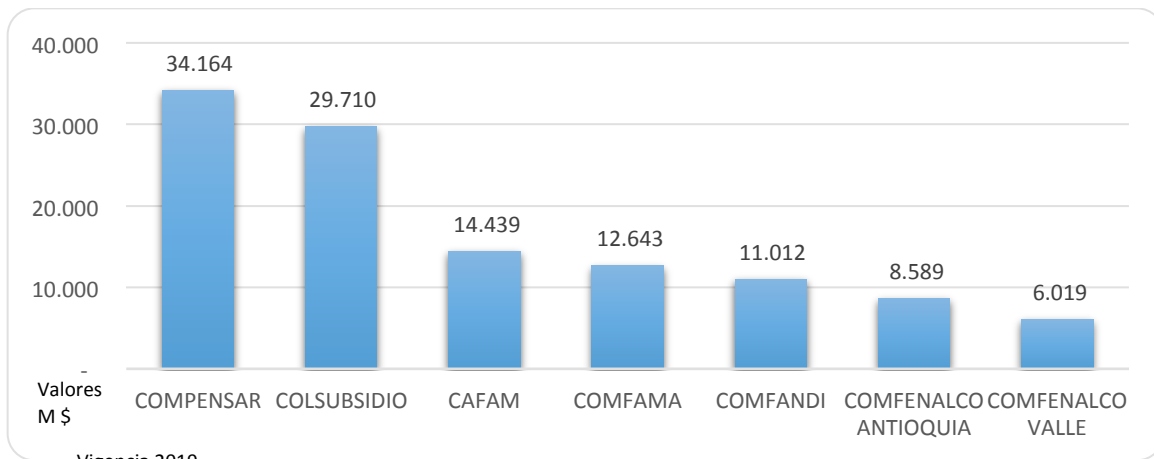
Entre tanto, se establece mediante el Artículo 2° de la Ley 1929 de 2018 la: *“Modificación de la destinación de una parte de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante”*.

Donde las Cajas de Compensación Familiar *“podrán usar los recursos de su apropiación del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) hasta en un porcentaje del 40% de los recursos del artículo 46° de la Ley 1438 de 2011, incorporados a dicho Fondo en virtud del numeral 2° del artículo 6° de la Ley 1636 de 2013 para el saneamiento de pasivos debidamente auditados, conciliados y reconocidos asociados a la prestación de servicios de salud de sus afiliados y/o el cumplimiento de las condiciones financieras y de solvencia aplicables a las EPS” (Art. 2, Ley 1929 de 2018)*

De acuerdo, con lo reportado por las Cajas de Compensación Familiar en la vigencia 2019, se destinaron \$142.3 mil millones de pesos para el saneamiento de pasivos y/o el cumplimiento de las condiciones financieras y de solvencia aplicables a las EPS

Para el año 2019 las Cajas de Compensación Familiar -CCF que presentaron mayor aplicación de recursos para saneamiento de pasivos fueron: Compensar, Colsubsidio, Cafam, Comfama, Comfandi, Comfenalco Antioquia y Comfenalco Valle, tal como se muestra en el siguiente gráfico de participación:

Gráfica 11 C.C.F. con mayor aplicación de recursos para saneamiento de pasivos de salud



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

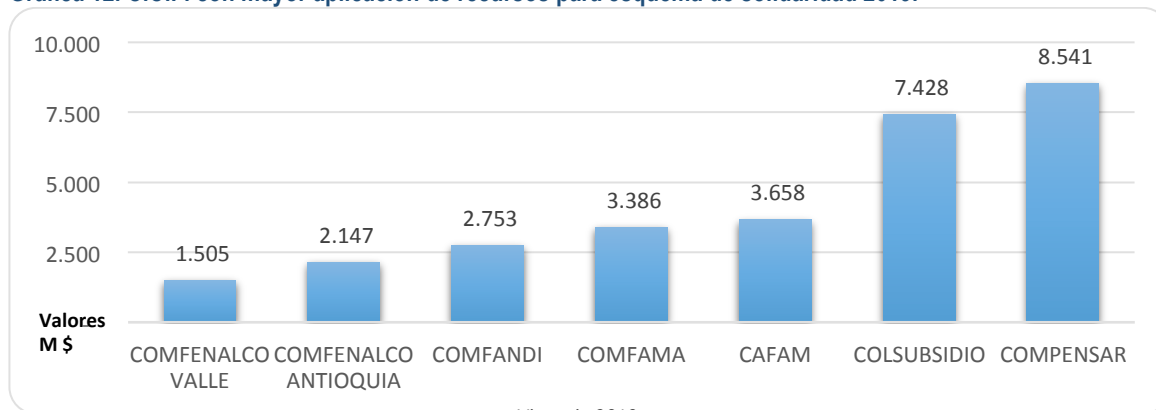
Como se establece en el Artículo 3. “Esquema de solidaridad para el pago de pasivos asociados al sector salud en las Cajas de Compensación Familiar”.

“Las Cajas de Compensación Familiar de que trata la presente ley, que decidan usar los recursos del artículo anterior deberán adicionalmente destinar un 10% de los mismos recursos del artículo 46° de la Ley 1438 de 2011, incorporados al FOSFEC en virtud del numeral 2° del artículo 6° de la Ley 1636 de 2013, con destino exclusivo para las Cajas de Compensación Familiar que cuenten con programas de salud del Régimen Subsidiado o que participen en el aseguramiento en salud y que estén en procesos de reorganización institucional aprobados por la Superintendencia Nacional de Salud de conformidad con la normatividad vigente.”

De acuerdo con lo reportado por las Cajas de Compensación Familiar en la vigencia 2019, se destinaron \$35.9 mil millones de pesos para el esquema de solidaridad.

Para el año 2019 las Cajas de Compensación que presentaron mayor aplicación de recursos para el esquema de solidaridad fueron: Compensar, Colsubsidio, Cafam, Comfama, Comfandi, Comfenalco Antioquia y Comfenalco Valle, tal como se muestra en el siguiente gráfico de participación.

Gráfica 12. C.C.F. con mayor aplicación de recursos para esquema de solidaridad 2019.



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

Se concluye, que las Cajas de Compensación Familiar dispusieron para la vigencia 2019 un total de \$178.3 mil millones de pesos para aplicar al saneamiento de pasivos debidamente auditados, conciliados y reconocidos asociados a la prestación de servicios de salud de sus afiliados y/o el cumplimiento de las condiciones financieras y de solvencia aplicables a las EPS (con \$142.3 mil millones de pesos) y para el esquema de solidaridad para el pago de pasivos asociados al sector salud (con \$35.9 mil millones de pesos).

1.11.6 Acciones adelantadas con los vigilados por la Superintendencia del Subsidio Familiar en el marco del Estado de Emergencia Económica y Social y la normativa emitida sobre subsidio económico de emergencia para trabajadores cesantes. A continuación, se describen las principales acciones adelantadas por esta Superintendencia, en el marco de del Estado de Emergencia Económica y Social por COVID-19, por cada una de las áreas misionales:

Superintendencia Delegada de Gestión. Conforme al Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por la Presidencia de la República, alineado con el Decreto Legislativo 488 de 2020 emitido por el Ministerio del Trabajo, esta Superintendencia expidió la Circular Externa N°0005 de 2020 impartiendo directrices a las Cajas de Compensación Familiar en lo referente a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, para que la solicitud, aprobación y pago del beneficio otorgado mediante el decreto en mención, se efectúe conforme lo disponen las normas regulatorias de la materia, según los conceptos de número de inscritos, radicados, aprobados, liquidados y el valor asignado para el pago de los beneficios económicos.

Las Cajas de Compensación Familiar, son actores activos para coadyuvar a la población menos favorecida, implementando las siguientes medidas:

- Una ayuda económica correspondiente a 2 salarios mínimos que serán pagados en 3 cuotas en el lapso de tres meses. Adicional a este subsidio, el cesante que devengaba menos de 4 salarios mínimos continuará recibiendo la cuota monetaria por cada uno de sus beneficiarios acreditados en las Cajas de Compensación, así como el pago a seguridad social (salud y pensiones), durante el término de la emergencia.
- Las Cajas de Compensación Familiar, han brindado a sus trabajadores afiliados y empresas aportantes créditos blandos en cuanto a tasas y plazos, compra de cartera, condonación de intereses, entre otras estrategias.
- Las Cajas de Compensación Familiar a través de sus EPSs e IPSs se encuentran alineadas con las políticas definidas por el Ministerio de Salud para enfrentar la presente emergencia.
- Algunas Corporaciones han puesto a disposición de los entes territoriales, sus hoteles y centros recreativos, de manera que puedan ser usados para la atención y el cuidado del personal de salud, así como para la prestación de servicios hospitalarios en todo el país.
- Con los recursos del Fondo de Ley con destinación específica FONIÑEZ, las Corporaciones han entregado alimentos a los beneficiarios de los programas de primera infancia y han desarrollado en el programa de Jornada Escolar Complementaria formación virtual en algunas de las modalidades autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional.

Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos. Desde enero de 2020, con la Sentencia C-429 de 2019 de la Corte Constitucional en donde se cambió la facultad que tenía la SSF para aprobar y/o autorizar la negociación de bienes inmuebles, planes, programas y proyectos de inversión bajo el régimen de autorización previa y para atender este

nuevo mandato fue necesario revisar y reformular procesos y procedimientos internos para el desarrollo de las funciones de inspección, vigilancia y control y, como consecuencia, replantear el seguimiento de los planes, programas y proyectos de inversión bajo la nueva normatividad, sin apartarse de las disposiciones legales que regulan el Sistema de Subsidio Familiar y las funciones de IVC contenidas en la Ley 21 de 1982, Ley 789 de 2002, Decreto 1072 de 2015, entre otras.

La Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos viene acompañando virtualmente a las vigiladas en el proceso de cargue de los proyectos y continúa realizando mesas de trabajo virtuales cuando las CCF han requerido aclarar dudas e inquietudes relacionadas con la formulación del proyecto.

Se ha implementado las funciones de inspección, vigilancia y control IVC en el seguimiento de los proyectos de inversión con la siguiente metodología: i) Registro de cargue en la plataforma eSigna del proyecto por parte de las CCF, donde queda la trazabilidad de su reporte oportuno, ii) Oficinas de seguimiento para solicitar información adicional y/o aclaraciones a las CCF, iii) Estudios de rigor para determinar que los planes, programas y proyectos de inversión aprobados por los consejos directivos y desarrollados por las CCF estén ajustados al ordenamiento legal del sistema de subsidio familiar, iv) Visitas de seguimiento en sitio o virtuales, seguimiento de inversiones desde la SSF, para el año 2020, están programadas a partir del mes de julio.

Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales.

Con respecto a la vigencia de las medidas cautelares, debe tenerse presente que a través de la Resolución 0097 expedida el 19 de marzo de 2020 se dispuso, suspender los términos de todas las actuaciones adelantadas por y ante la entidad hasta el doce (12) de abril de dos mil veinte (2020). A través de las Resoluciones 109 y 132 de 2020 se prorrogó dicha suspensión de términos.

Por Resolución 123 del 24 de abril de 2020 en el artículo 4º la Superintendencia del Subsidio Familiar, dispuso que la suspensión de términos determinada en la Resolución 0097 y prorrogada mediante la resolución 109, ambas de 2020, estaría supeditada a lo dispuesto por el Gobierno Nacional en relación con la situación de emergencia sanitaria.

Mediante Resolución 132 del 08 mayo de 2020, se adoptan medidas transitorias en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica y prorroga la suspensión de los términos de todas las actuaciones administrativas y sancionatorias que se adelantan ante la Superintendencia del Subsidio Familiar hasta las cero (0:00) horas del día 18 de mayo de 2020.

Es así como la vigencia de las medidas cautelares se amplió por 60 días comunes, por lo cual la Delegada procedió a hacer una revisión de cada medida y se establecieron las acciones a seguir en cada caso, de conformidad con la naturaleza de las actividades de mejoramiento aprobadas en su momento por la entidad.

1.11.7 Capacitaciones dirigidas a los entes vigilados. Dando cumplimiento al numeral 14 del artículo 13 del Decreto 2595 de 2012, *“Instruir a las entidades vigiladas sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que regulan su actividad”*, la Superintendencia realizó seminarios de retroalimentación dirigidos a las Cajas de Compensación Familiar sobre políticas y gestión administrativa, financiero contable, fondos de ley y servicios sociales. Lo anterior, con el fin de

fortalecer las capacidades de los entes vigilados en el desarrollo de sus competencias relacionadas con las funciones de inspección, vigilancia y control de la entidad:

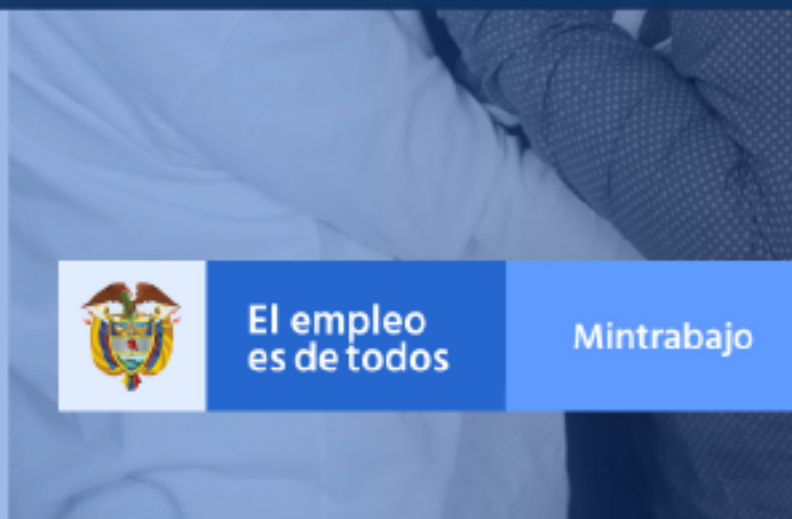
Tabla 41. Seminarios SSF 2019

Nombre del seminario	Responsable	Fecha	No. Asistentes
XI Encuentro de Atención e interacción con el ciudadano	Oficina de Protección al Usuario	10 y 11 /10/ 2019	80
La importancia de la evaluación del impacto social en el sistema del subsidio familiar	Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	16/10/2019	126
Responsabilidades de los consejeros directivos de las CCF	Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales	23/10/2019	138
Desafíos e innovación en los modelos de supervisión y control	Superintendencia Delegada de Gestión	26/11/2019	164
Encuentro jurídico del Subsidio Familiar	Oficina Asesora Jurídica	09/12/2019	181
Total			689

Fuente: Oficina Asesora de Planeación – Reporte SPI: Proyectos de Inversión 2019



2 | Extensión de la **Protección y Seguridad Social**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

2 Extensión de la Protección y Seguridad Social

2.1 Formalización laboral

2.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral. Con el propósito de consolidar el trabajo decente, la seguridad social para todas las personas, y el desarrollo de políticas activas de generación de empleo, se creó la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) mediante el Decreto 567 de 2014, estrategia del Ministerio del Trabajo que materializa la ejecución de sus acciones por medio de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, planes y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores y trabajadoras en Colombia.

La Red Nacional de Formalización Laboral articula y coordina acciones con diferentes actores públicos y privados buscando orientar a trabajadores y empleadores, sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social integral por medio de las jornadas de capacitación, sensibilización, ferias de servicio, acciones de difusión y otras actividades relacionadas.

Para el cuatrienio 2018-2022, el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” establecerá como indicadores líderes en materia de formalización laboral la tasa de formalización a nivel nacional, y el número de empresas y personas capacitadas y/o sensibilizadas por medio de su estrategia de la RNFL.

En este sentido, entre julio de 2019 al 30 de junio de 2020, el Ministerio de Trabajo realizó 213 capacitaciones en el marco de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) logrando capacitar a 21.833 personas en 26 departamentos del país y Bogotá. Estas capacitaciones abordaron temas relacionados con la formalización laboral para el servicio doméstico, la población étnica, las microempresas, los vendedores ambulantes, los migrantes, entre otros, así como, la formalización en el sector rural, empresarial, comercial y de transporte.

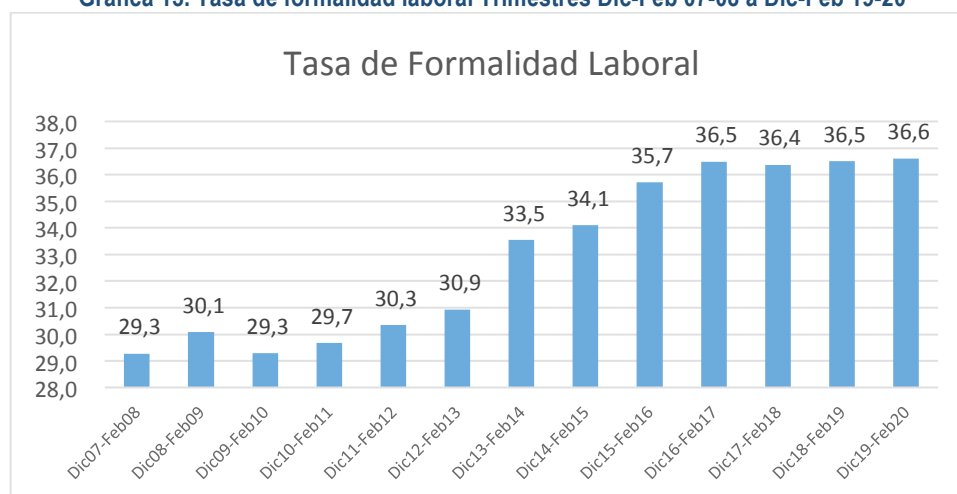
Así mismo, se implementaron campañas en radio, durante los meses de octubre y noviembre de 2019 en su gran mayoría se emitieron en emisoras comunitarias y regionales, que son emisoras que no cuentan con estudios de medición en Colombia. El plan de medios se implementó teniendo presencia en los 32 departamentos de Colombia. Sin embargo, dentro de las emisoras medidas por el ECAR, se encontró que se impactaron 2'085.200 personas y en otros medios digitales 477.819 usuarios únicos.

Para el año 2020 a corte del 29 de mayo, la RNFL se unió a la estrategia de comunicaciones del Ministerio del Trabajo, donde el reporte de las personas alcanzadas en las redes sociales desde que

comenzó la coyuntura del Covid-19, ha logrado 3.630.959 impresiones (personas alcanzadas). En total, la RNFL ha sensibilizado a 6.215.811 personas.

Esta apuesta, sumada a las políticas de empleo formal previamente descritas, han contribuido a generar un leve incremento en la formalidad laboral, como se observa en el trimestre diciembre de 2019 a febrero de 2020, cuando ubicó en 36,6%, 0,1 p.p. por encima respecto al mismo periodo del año anterior cuando se ubicaba en 36,5%.

Gráfica 13. Tasa de formalidad laboral Trimestres Dic-Feb 07-08 a Dic-Feb 19-20



Fuente: Grupo de Información Laboral Min Trabajo-Basado en DANE GEIH

La brecha entre hombres y mujeres informales se ha reducido en la última década, pasando de 3.2 p.p. en 2008 a 0.1 p.p. en 2019. A nivel nacional, en el año 2008 las mujeres presentaban una mayor tasa de informalidad frente a los hombres, El 66.2% de los hombres ocupados eran informales por cotización al sistema de seguridad social en pensión y en el caso de las mujeres este porcentaje se ubicaba en 69%. Por otro lado, el porcentaje de los hombres ocupados que no cotizaban a pensión fue de 61 % y de las mujeres que no cotizaban a pensión fue de 60.7%.

Por otro lado, los ocupados formales se incrementaron en cerca de 19 mil (en el periodo 2018 había 8 millones 300 mil ocupados formales y para el periodo 2019 se encuentran 8 millones 319 mil ocupados formales).

Los sectores económicos con mayor tasa de formalidad para el año 2019 fueron el de Electricidad con un 92% e Intermediación financiera con 84,6%.

Las ciudades más formales para el año 2019 fueron: Pereira Dos Quebradas y La Virginia con un 49%, le sigue Tunja con un 44.3% y Bogotá con un 41%. Fuente: DANE – GEIH, FILCO.

2.1.2 Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial. El proyecto Reducción de Trámites para la Formalización – Proyecto Ventanilla Única Empresarial - VUE, está liderado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

En materia de reducción de trámites, el Ministerio del Trabajo, viene adelantando acciones coordinadas con el Ministerio de Salud, con el fin de consolidar la información del aseguramiento en

salud, riesgos laborales y pensiones, así como del sistema de subsidio familiar en una herramienta única como es el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT. Los avances en este campo se presentan seguidamente:

Entre los objetivos definidos en el Documento CONPES 3956 de 2019, sobre Política de Formalización Empresarial, busca que el empleador pueda realizar los trámites de solicitud de afiliación, trasladar y realizar todas las transacciones relacionadas con la seguridad social en el Sistema General de Riesgos Laborales y el Sistema de Subsidio Familiar de sus empleados por medio del Sistema de Afiliación Transaccional - SAT que está implementando el Ministerio de Salud. Adicionalmente, se busca que los trabajadores puedan realizar sus solicitudes de afiliación y traslado de administradora de pensiones usando el SAT como canal virtual, teniendo en cuenta que para el Sistema General de Pensiones es el empleado es quien elige la Administradora de Pensiones a la cual quiera afiliarse.

En ese orden de ideas, para el periodo 1 de julio 2019 a 31 de mayo 2020, el proceso de incorporación de los trámites de afiliación al Sistema General de Pensiones y al Sistema de Subsidio Familiar, usando SAT como un canal virtual son:

- Conjuntamente los Ministerios del Trabajo y Salud tramitaron la expedición de Decreto 1818 de 2019, el cual permite que al SAT ser un canal adicional virtual para tramitar las solicitudes de afiliación.
- El Ministerio del Trabajo diseñó y desarrolló un Sistema de Información, Sistema de Información, “Repositorio Maestro de Afiliados-COLECTOR”, que una vez entre en operación permitirá interoperar con las Administradoras de Pensiones y las Cajas de Compensación Familiar, para que el SAT pueda consultar en línea el estado de un usuario frente al Sistema de Pensiones y el Sistema de Subsidio Familiar y soporte la elaboración automática de solicitudes de afiliación.
- El Ministerio del Trabajo entregó al Ministerio de Salud, las especificaciones funcionales para adecuar SAT para que sea un canal virtual que permita realizar las funcionalidades al Sistema General de Pensiones y al Sistema de Subsidio Familiar. Las Adecuaciones las está realizando el Ministerio de Salud, por cuanto SAT es un sistema desarrollado y administrado por dicha entidad.

2.1.3 Componente de Generación de Ingresos para la Seguridad Social

2.1.3.1 Economía Solidaria. El Ministerio del Trabajo viene adelantando desde 2019 una agenda de trabajo orientada a la construcción de una política pública para el sector solidario dando cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 164 de la Ley 1955 de 2019, que establece de forma particular la obligación a cargo del Gobierno Nacional de diseñar, formular e implementar la política pública integral estatal para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo empresarial de las organizaciones de la economía solidaria, tal como se observa seguidamente:

“ARTÍCULO 164. FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Le corresponderá al Gobierno nacional diseñar, formular e implementar la política pública integral estatal para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo empresarial de las organizaciones de la economía solidaria, determinadas en la Ley 454 de 1998; con especial énfasis en la economía solidaria rural y campesina, por el fomento de la equidad de género, en favor de las madres cabeza de hogar y por el emprendimiento y asociatividad de la juventud y los trabajadores. La política pública

establecerá los mecanismos para el fomento y desarrollo del servicio de ahorro y crédito solidario que mediante los Fondos de Empleados se construyen a nivel nacional. (...)”.

Así las cosas, será necesario abordar el ciclo completo de elaboración de un instrumento de política pública, garantizando la participación de todos los actores interesados en esta materia.

Para garantizar el cumplimiento de este objetivo, se conformó una mesa de Gobierno en la cual, participan: el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Ministerio Vivienda, Departamento Nacional de Planeación, Superintendencia de Economía Solidaria, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, Servicio Nacional de Aprendizaje, Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas, Superintendencia Financiera, la última sesión se realizó presencial el 28 de febrero de 2019.

Durante el segundo semestre de 2019, se iniciaron las actividades establecidas en la agenda común de formulación, con un ejercicio de reconocimiento del sector, en donde a partir de cuestionarios diligenciados por los agentes más representativos de cada sector, se recogieron datos e insumos de primera mano para la construcción de un diagnóstico preliminar. Posteriormente, se generaron espacios presenciales con la participación de los líderes de cada uno de los sectores, es decir: Asociaciones Mutuales, Fondos del Empleados y Cooperativas, donde fueron discutidos los puntos identificados como centrales en el diagnóstico preliminar, estableciendo un grupo de pilares para el diseño de la política.

Actualmente y dándole cumplimiento al parágrafo 1 del artículo 164 de la Ley 1955 de 2019, se está conformando la comisión intersectorial, que tendrá como función principal, acompañar la construcción de la política pública. Esta condición, permitirá avanzar de conformidad con la agenda preestablecida para la construcción y validación del instrumento de Política Pública del sector de la economía solidaria, para lo cual, se está tramitando el proyecto de Decreto de creación de la Comisión Intersectorial en la página del Ministerio.

2.1.3.2 Emprendimiento. Desde el 2019 a la fecha, se viene trabajando en la construcción del CONPES de Emprendimiento para generar una política pública en torno a este tema en la que se benefician tanto los emprendimientos inclusivos como los dinámicos. Dicho proceso, se ha venido llevando a cabo de la mano de la Alta Consejería Presidencial y el Departamento Nacional de Planeación (DNP), quienes lideran, así como también con el acompañamiento de distintas entidades del Gobierno Nacional, como son, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Departamento para la Prosperidad Social, Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Ministerio de Agricultura, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS), Innpulsa, entre otras.

Este proceso de construcción ha tenido una evolución no muy rápida en su desarrollo debido a que se presentaron dos (2) situaciones que marcaron el rumbo de las mesas de trabajo con todas las entidades involucradas. La primera, se empezó el proceso con el lineamiento de hacer una política pública como un documento único para emprendimientos de bajo potencial (inclusivos), distinto al de emprendimientos dinámicos que se trabajaba en otro escenario. Sin embargo, terminando la vigencia 2019, se estableció unificar en un solo documento CONPES los dos enfoques de emprendimiento (Inclusivos + Dinámicos), obligando a replantear la estrategia de construcción con las entidades. Y la segunda situación, desde marzo de 2020 cuando se declara por parte del

Gobierno Nacional la emergencia sanitaria por causa del COVID 19, hizo también que el proceso se tomara más tiempo para articular a las entidades en el desarrollo normal de las actividades.

Ante lo anterior, a la fecha de hoy el Ministerio del Trabajo, dentro de su rol participativo como cabeza del sector trabajo con un enfoque de apoyo y aporte al emprendimiento inclusivo, ha comprometido acciones estratégicas en la matriz del Plan de Acción y Seguimiento (PAS), que actualmente se encuentra en concertación con las diferentes entidades del orden nacional y que será el instrumento para medir los alcances y resultados de la implementación de la política pública de emprendimiento que se genera desde el CONPES.

En conclusión, actualmente el proceso de construcción del CONPES de emprendimiento cuenta ya con dos productos materializados que están en sus últimas etapas de ajustes y aprobación: uno, el documento Copes de política pública como tal, que ya ha sido revisado, comentado y ajustado por parte del Departamento Nacional de Planeación -DNP de acuerdo a los insumos suministrados por todas las entidades participantes, y particularmente del Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas; y dos, la matriz de plan de acción y seguimiento – PAS, que también está en un estado de avance importante, en el que ya se ha hecho la revisión y ajustes a las acciones en las que cada entidad se compromete a liderar y responder de acuerdo a sus competencias y misionalidades.

De otro lado, a partir del año 2018 se viene participando en la Mesa Nacional de Empleabilidad y Emprendimiento Juvenil Rural liderada por el DNP, cuya finalidad es definir líneas de política pública para la dinamización de la generación de ingresos en la población juvenil teniendo en cuenta varios enfoques, tales como la ruralidad, el emprendimiento, enfoque diferencial (étnico) y el enfoque de género. Es importante resaltar que esta mesa se inició con el acompañamiento de GIZ y la Consejería Presidencial para la Juventud –Colombia Joven- de la Presidencia de la República y finalmente como parte de su misionalidad se encuentra liderada por el DNP.

En las múltiples reuniones en que el Ministerio del Trabajo ha venido participando, se han presentado las ofertas institucionales de Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Fundación ANDI, Fundación Planeta Rural, Agencia de Desarrollo Rural - ADR, Red Latinoamericana Interinstitucional Potenciando las Juventudes Rurales, etc., cuyo propósito principal es contar con un mapeo de emprendimientos asociativos rurales, contar con una caracterización de juventud rural, y otros tema relevantes del mundo rural juvenil con el fin de construir, no solo desde el nivel central, sino también con la presencia territorial de las mesas departamentales de empleo y emprendimiento juveniles rurales, Red Nacional de jóvenes Rurales e igualmente con asociaciones de jóvenes rurales, una política pública para la juventud rural que cubra temas de empleabilidad y emprendimiento, brindando mayores oportunidades, bienestar y procesos dinámicos en el sector rural que conlleve a un relevo generacional en el que la institucionalidad del Estado deberá jugar un papel preponderante.

A partir de esta construcción, que inició con la cooperación de GIZ Alemania y continúa con el liderazgo del DNP, muchos de los programas del gobierno nacional relacionados con el impulso del sector rural en materia de empleo y emprendimiento, se están enfocando en la población de jóvenes. Es así como, las convocatorias de los últimos años que han hecho desde entidades como Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural tienen ese enfoque poblacional, así como también, las ayudas de

cooperación internacional, que apuntan sus recursos hacia la consolidación del empleo y emprendimiento rural juvenil.

2.1.4 Acuerdos de formalización. Los Acuerdos de Formalización Laboral son un importante instrumento de formalización de las relaciones laborales y una herramienta de protección de los trabajadores, los cuales son suscritos entre las empresas y los Directores Territoriales del Ministerio del Trabajo, con el previo visto bueno del despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales, con el fin de que aquellos trabajadores vinculados mediante tercerización laboral indebida o con violación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales, sean contratados directamente por el empleador mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia (Capítulo II de la Ley N.º 1610 de 2013).

Durante el año 2019, del 01 de julio al 31 de diciembre de 2019, se suscribieron los siguientes Acuerdos de Formalización:

Tabla 42. Acuerdos de Formalización Laboral Vigencia 01 de julio de 2019 a 31 de diciembre de 2019

Nº	Empresa	Subsector Económico	Total, trabajadores formalizados	Fecha del acuerdo	Dirección Territorial
1	Cooperativa de Transportadores San Francisco Armenia	Transporte	17	09/07/2019	Quindío
2	Centro Médico Imbanaco de Cali S.A.	Salud	46	16/08/2019	Valle del Cauca
3	The Elite Flower S.A.S C.I.	Floricultor	30	21/08/2019	Cundinamarca
4	Vistaflor Corporation Comercializadora Internacional Sas Ci en Reorganización	Floricultor	46	30/08/2019	Cundinamarca
5	Norma Constanza Pino Sterling - Centro Fonoaudiológico del Caquetá	Salud	1	31/10/2019	Caquetá
6	Jose Antonio Santander Duarte (Calzado Charlot)	calzado	10	12/11/2019	Norte de Santander
7	Omar Josué Ortega Zapata (Industrias Pantter)	Confección de prendas de vestir,	15	12/11/2019	Norte de Santander
8	Luz Marina Garcia Pallares - Sofi Fashion	Comercio	3	15/11/2019	Barrancabermeja
9	Sory Edilma de La Rosa - Dog Y Burgers	Comercio - Alimentos	7	15/11/2019	Barrancabermeja
10	Gustavo Adolfo Aya Ruiz - Tour Chivas Kirus	Agencia de Viajes	6	27/11/2019	Tolima
11	Robinson Reyes Vargas - Ricuras Punto Rosa El Flaco	Otros tipos de expendio de comidas preparadas n.c.p.	3	05/12/2019	Caquetá
12	Ronald Fabian Villanueva Bustos - Mister Burguer Florencia	Expendio a la mesa de comidas preparadas	4	06/12/2019	Caquetá
13	Series Limitada	Comercio	85	06/12/2019	Cundinamarca
14	Consultorio Odontológico Edgar Mauricio Rojas Rojas	Actividades de la Práctica Odontológica	2	10/12/2019	Putumayo
15	Ips Aimerdic	Salud	3	16/12/2019	Putumayo
16	Empresa Social Del Estado Pasto Salud	Salud	408	19/12/2019	Nariño
17	Interaseo Del Valle S.A.S E.S.P.	Servicios públicos	156	18/12/2019	Valle Del Cauca

N°	Empresa	Subsector Económico	Total, trabajadores formalizados	Fecha del acuerdo	Dirección Territorial
		-Gestión de desechos			
18	Sociedad Puerto Industrial Aguadulce S.A.	Puertos	149	18/12/2019	Valle Del Cauca
19	Productos Alimenticios El Recreo	Alimentos	40	23/12/2019	Cundinamarca
20	Veronica Lopez Lora - Domicilios Full Entrega Ibagué	Otras actividades de servicio de mensajería	2	27/12/2019	Tolima
Total, número de trabajadores formalizados: 1033					

Fuente: Subdirección de Inspección. Ministerio del Trabajo

En lo corrido del año 2020, del 01 de enero al 30 de junio de 2020, se han suscrito los siguientes Acuerdos de Formalización, evidenciándose una considerable diferencia con el semestre anterior, debido a la Emergencia Sanitaria suscitada por el Covid-19:

Tabla 43. Acuerdos de Formalización Laboral Vigencia del 1 de enero al 31 de mayo de 2020

N°	Empresa	Subsector Económico	Total, trabajadores formalizados	Fecha del acuerdo	Dirección Territorial
1	Inversiones San Antonio de Palmito Ltda.	Transporte	11	13/01/2020	Sucre
2	Cootramixtol	Transporte	18	13/01/2020	Sucre
3	Fundación Santa Sofia de Asís	Salud	6	15/01/2020	Chocó
4	Cohagro S.A.S.	Agricultura Bananero	21	17/01/2020	Magdalena
5	Laura Ramirez Garcia / Accesorios Sofi	Comercio	2	24/01/2020	Barrancabermeja
6	La Casa del Aceite Un Idioma Sas	Alimentos	4	05/02/2020	Arauca
Total, número de trabajadores formalizados: 62					

Fuente: Subdirección de Inspección. Ministerio del Trabajo

2.2 Seguridad y salud en el trabajo

2.2.1 Gestión en riesgos laborales. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha venido incrementando de forma progresiva. En el año 2018, se contaba en promedio con 10.476.049 afiliados, en el año 2019 se registraron 12.229.860 afiliados promedio, con un aumento de 1.753.811 trabajadores afiliados en el último año.

Así mismo se observa un incremento en el número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. En el año 2018 se contaba con 806.453 empresas afiliadas en promedio, y en el año 2019 con 889.242 empresas en promedio, logrando un aumento en el último año, equivalente a 82.78949 mil empresas adicionales que afilian a sus trabajadores. A marzo de 2020 se cuenta con 916.222 empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales.

En el año 2018, se presentaron 645.135 accidentes de trabajo calificados como laborales en la población afiliada al Sistema y en el año 2019, se presentaron 666.869. A marzo de 2020 se han presentado 44.075 accidentes de trabajo calificados. La tasa de accidentalidad laboral, que hace referencia al número de accidentes calificados por cada 100 trabajadores, en el 2018 fue de 6,15 y en el 2019 se redujo a 5,45. Respecto a la tasa de mortalidad disminuyó de 5,37 en el año 2018 a 4,20 en el 2019.

El Ministerio del Trabajo, lidera en el Sistema General de Riesgos Laborales, la definición de las políticas y la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, realiza la coordinación técnica de las diferentes instancias de concertación y, con recursos del Fondo de Riesgos Laborales, se financian estrategias de divulgación, educación, capacitación, sensibilización dirigidas a promover la salud y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población trabajadora.

En términos de lo desarrollado durante el 2019 y lo corrido de 2020, frente a las principales estrategias de intervención del Ministerio del Trabajo, en materia de promoción y prevención en Riesgos Laborales, se han realizado eventos de capacitación a empresarios y trabajadores sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, los estándares mínimos y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores y actividades de alto riesgo, se realizaron actividades de sensibilización a más de 19.800 personas de los diferentes actores del Sistema de Seguridad Social Integral, sobre temas relacionados con la cultura de la seguridad y la salud; entornos de trabajo seguros y saludables de los trabajadores; y, agresiones al personal de salud sobre temas de formalización laboral; acoso laboral y riesgo psicosocial; seguridad vial; cultura de la seguridad y la salud y entornos de trabajo seguros y saludables de los trabajadores.

Tabla 44. Total, capacitados vigencia 2019

Temática	No. de eventos	Ciudades	Personas
Conmemoración del día Mundial y día Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	34	28	11,436
Eventos de las comisiones nacionales de SST por sectores económicos	14	7	4,232
Capacitaciones en el SGSST, Resolución 312 de 2019	20	17	3,215
Formalización laboral.	5	3	175
Resolución 2404 de 2019 batería instrumentos evaluación y protocolos intervención riesgos psicosociales, entornos laborales saludables y trabajo decente, Sistema de gestión de SST, metodología de investigación de accidentes, y seguridad vial, afiliación riesgos laborales personas privadas de la libertad	6	3	759
Total	79	58	19,817

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

Respecto a las poblaciones vulnerables y especialmente a los trabajadores del sector informal de la economía, se desarrollaron 30 eventos de promoción de la salud y prevención de los Riesgos

Laborales en total en el 2019, con las temáticas: i) Estilos de vida y trabajo saludables; ii) prevención de riesgos laborales en el trabajo productivo y reproductivo; iii) fortalecimiento de instancias asociativas, BEPS y micro seguros BEPS. En total se cubrieron 1200 trabajadores informales, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 45. Total, personas sensibilizadas

No. Eventos	Ciudades	Personas	No. Eventos	Ciudades	Personas
3	San José de Pare (Boyacá)	139	4	Tibasosa, Nobsa Santa Rosa de Viterbo	178
4	Riohacha	223	1	Tota	39
5	Valledupar	5	1	Pesca	32
1	Güepsa (Santander)	44	4	Sogamoso	165
1	Santa Marta	40	6	Aquitania	185

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

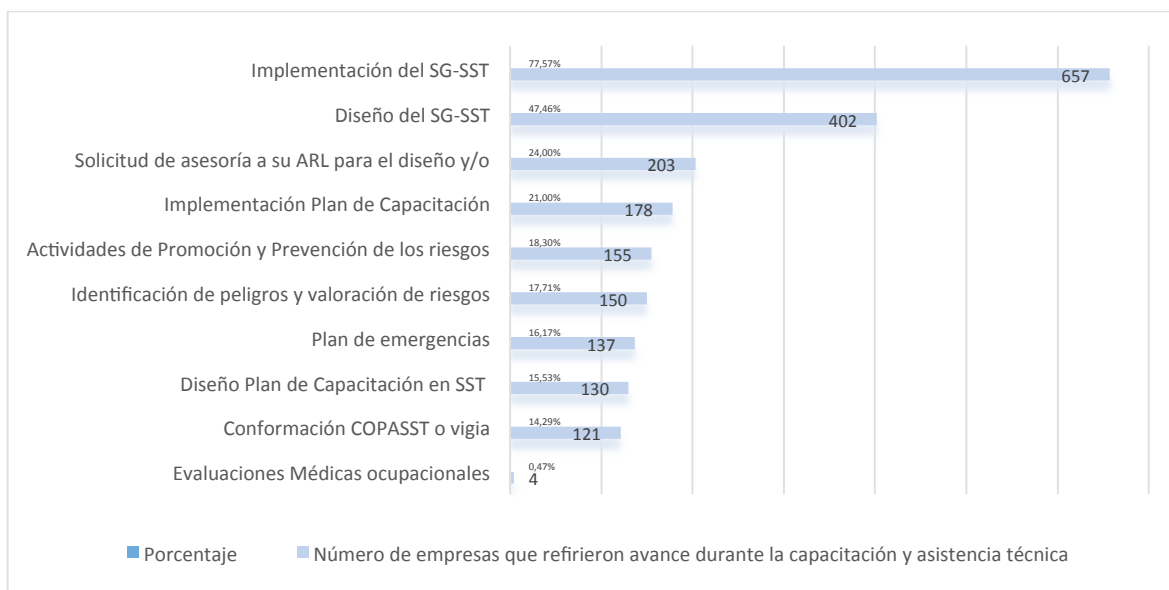
2.2.2 Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De acuerdo con la información reportada por las Administradoras de Riesgos Laborales sobre el grado de desarrollo del SG-SST, se observaba para 2018 que, del total de empresas afiliadas, solamente 15.586 empresas contaban con un alto nivel de desarrollo, 351.963 con nivel intermedio y 82.512 con un nivel inicial. Lo anterior respecto a 367.522 empresas que se encontraban ejecutando el SG-SST.

La información sobre el grado de avance en el desarrollo de los SG-SST permitió identificar que el mayor rezago se encontraba en las micro, pequeñas y medianas empresas e, igualmente, que las pequeñas unidades productivas agrícolas debían tener un trato diferencial, que reconociera la naturaleza de subsistencia. De esta forma, el Ministerio del Trabajo expidió en 2019 la Resolución 0312 del 2019, por la cual se establecen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconociendo diferencias por tamaño de empresa y nivel de riesgo.

De forma paralela y con base en la misma información de diagnóstico, durante el 2019 el Ministerio del Trabajo emprendió una labor de asistencia técnica enfocado en las MiPymes de sectores y actividades económicas priorizados. En total se visitaron 1.527 empresas en 32 departamentos y 43 municipios.

Como resultado del proceso un 77,57% de las MiPymes visitadas con carácter preventivo, reportaron avances, entre la primera y la tercera visita, en la Implementación del SG-SST, 47,46% mejoras en el diseño del SG-SST y 24% accedieron a servicios prestados por sus ARL dada la capacitación recibida, según se presenta a continuación:

Gráfica 14. Aspectos de mejora entre la primera y la tercera visita de asistencia técnica:



Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

Es de resaltar que el trabajo con MiPymes fue intensivo y marcó una diferencia frente a lo desarrollado con anterioridad, involucrando al Ministerio del Trabajo en el avance real de la implementación de los SG-SST.

De igual forma, permitió identificar la necesidad de realizar mayores esfuerzos frente a este segmento que representa aproximadamente el 95% del total de empresas registradas.

2.2.3 Reglamentación en seguridad y salud en el trabajo. Durante los años 2019 y 2020 se expidieron los siguientes Decretos y Resoluciones:

- Resolución 2404 del 2019, por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Resolución 3710 del 2019, por la cual se reestructuran las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 5810 del 2019, por la cual se establecen lineamientos en seguridad y salud en el trabajo en los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica en Colombia.
- Resolución 4020 de 2019, sobre afiliación a riesgos laborales de la población privada de la libertad que, cumpliendo las penas impuestas, tienen la posibilidad de trabajar con convenio o contrato, de forma indirecta (a través de la institución que administra las cárceles – INPEC), como un elemento de protección a aquellas personas que en su proceso de resocialización desean ejercer actividades productivas.

Bajo el marco de la vigencia del estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, con ocasión a la pandemia originada por COVID-19, el Ministerio del Trabajo expidió las siguientes normas:

- La Circular No 017 del 24 de febrero del 2020, por la cual establecen los lineamientos mínimos a implementar en promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por Covid-19, los cuales se deben aplicar de manera obligatoria en ambientes laborales y demás actividades económicamente productivas, en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Los Decretos 448 de 2020 y 500 de 2020, que establecen el desarrollo de acciones de promoción y prevención, con recursos de las cotizaciones de riesgos laborales de las Administradoras de Riesgos Laborales, para trabajadores de la salud, trabajadores de transporte aéreo, marítimo y transporte, trabajadores de control fronterizo, bomberos, defensa civil y cruz roja, así como, para compras de elementos de protección personal, chequeos médicos preventivos y diagnóstico, mitigación y atención del Covid-19.
- La Circular 029 de 2020 recuerda que los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes y aclara que ante la presente emergencia por covid-19, las administradoras de riesgos laborales apoyarán a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a covid-19.
- La Circular 034 de 2020 establece la aplicación en el tiempo de los Decretos 488 del 27 de marzo de 2020 y 500 del 31 de marzo de 2020
- La Circular 035 de 2020 prorroga la vigencia de la certificación para trabajo seguro en alturas, de conformidad con el artículo 8° del decreto legislativo 491 de 2020, expedido en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica declarado mediante el decreto 417 de 2020.
- El Decreto 676 de 2020, por el cual se incorpora a la tabla de enfermedades laborales, como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.

2.2.4 Fondo de Riesgos Laborales. Para el período 1° de Julio de 2019 al 30 de junio de 2020, se efectuaron recaudos por valor de \$46.936.893.862,50 (Se incluye valor por recaudo de ARL y Multas) y se tienen comprometidos \$14.794.635.216,64 (vigencia presupuesto 2020), con corte a 30 de junio de 2020, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 46. Recaudos y Compromisos Fondo de Riesgos Laborales

Apropiación definitiva vigencia 2019	Recaudo enero-diciembre 2019	Ejecución 2019 (Pagos efectivamente realizados)	Apropiación definitiva 2020	Recaudos enero-junio 2020	Compromisos enero-junio 2020
\$ 15.906.775.444,36	\$46.243.199.085,70	\$17.703.816.038,76	\$36.946.481.107,39	\$22.577.421.088,09	\$14.794.635.216,64

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

La distribución del Presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales para la vigencia fiscal 2019, con base en las Leyes 776 de 2003, 1438 de 2011 y 1562 de 2012, se describe en la siguiente tabla:

Tabla 47. Distribución del presupuesto del Fondo de Riesgos Laborales

Objeto según la Ley 1562	Presupuesto 2019	% Ejecución 2019
a). Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención en el ámbito ciudadano y escolar para promover condiciones saludables y cultura de prevención, conforme a los lineamientos de la Ley 1502 de 2011.	\$ 6.103.188.399,36	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.	\$ 2.260.000.000,00	100%
c). También podrá financiarse estudios de investigación que soporten las decisiones que en materia financiera, actuarial o técnica se requieran para el desarrollo del SGRL, así como, para crear e implementar un sistema único de información del sistema y un sistema de garantía de calidad de la gestión del SGRL.	\$ 1.197.793.334,00	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 artículo 87 de la Ley 1328 de 2009 y/o la población que este en un programa de formalización y de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral	\$ 1.914.062.494,00	100%
e). Crear un Sistema de Información de los riesgos laborales con cargo a los recursos del Fondo de Riesgos Laborales.	\$ 218.920.000,00	100%
f). Financiar la realización de actividades de promoción y prevención dentro de los programas de atención primaria en salud ocupacional.	\$ -	0%
g). Adelantar acciones de inspección, vigilancia y control sobre los actores del Sistema de Riesgos Laborales, dentro del ámbito de su competencia.	\$ 446.973.333,00	100%
H) Pago del encargo fiduciario y su auditoria y demás recursos que se deriven de la administración del fondo.	\$ 3.765.837.884,00	95%

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Riesgos Laborales

2.3 Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar

2.3.1 Aportes, subsidios y población cubierta de las Cajas de Compensación Familiar – CCF.

Las Cajas de Compensación Familiar- CCF juegan un rol importante 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. En la actualidad existen 43 CCF en todo el territorio nacional. El departamento con mayor número de Cajas de Compensación 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 2019 se distribuyeron más de 2,4 billones de pesos, estos recursos son equivalentes al 32% de los recursos de los aportes del 4%.

Tabla 48. Aportes parafiscales recibidos por las Cajas de Compensación Familiar.

Concepto	Ingresos a Aportes enero a diciembre 2019 (pesos)	Ingresos por Aportes a enero-marzo 2020 (pesos)
De empresas afiliadas (4%) ⁸	\$7.524.506.781.889	\$1.940.995.289.026
De independientes (2%)	\$30.119.706.651	\$8.151.800.981
De pensionados y Desempleados (2%)	\$13.680.431.048	\$4.279.876.507
Independientes y Voluntarios (0.6%) Art. 19	\$2.190.043.212	\$566.386.520

⁸ Incluye los recursos de aportes de empresas no afiliadas por prescripción, reportado por las Cajas de Compensación en el Estado de Resultados.

Ley 789/02		

Fuente: Reporte Siger – Superintendencia del Subsidio Familiar.

El subsidio en especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás. El subsidio en servicios es aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales. Algunos de estos servicios se describen a continuación.

Tabla 49. Subsidios

		Valor en pesos	
Año		Valor Subsidios a diciembre 2019	Valor Subsidios a enero-marzo 2020
PUC	Concepto	Total	Total
610505	Cuota Monetaria Ley 21	\$2.409.334.352.587	555.277.617.523
610507	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC	\$91.914.391.094	\$21.359.852.551
610508	Subsidio por transferencias Ley 789/02.	175.798.551.315	\$46.799.843.263
610509	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC (Aportes de Empresas No Afiliadas)	116.444.265	\$28.933.497
610510	Subsidios por Transferencias Ley 789/02 (Aportes de Empresas No Afiliadas)	2.391.317.350	\$627.523.040
6106	Subsidio en especie	212.044.291.228	72.700.033.631

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

El Gobierno Nacional ha incentivado la afiliación de empresas y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Con corte a diciembre de 2019, las 685.895 empresas afiliadas, contaban con 9.670.065 afiliados, 11.464.328 personas a cargo, para un total de 21.134.393 de población cubierta. Con corte al mes de mayo de 2020, el Sistema cuenta con 689.223 empresas afiliadas, 8.966.219 de afiliados, 10.453.307 personas a cargo, para un total de 19.419.526 de población cubierta.

El comportamiento en el incremento de las empresas afiliadas puede estar ligado 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.

Tabla 50. Población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar.

Variable	Diciembre de 2019	Mayo de 2020	Variación porcentual diciembre de 2019 a mayo de 2020
Total, afiliados	9.670.065	8.966.19	-7.28%
Personas a cargo	11.464.328	10.453.307	-8.82%
Total, población cubierta	21.134.393	19.419.526	-8.11%
Empresas afiliadas	685.895	689.223	0.49%

Nota: Información con corte a diciembre/2019 y abril/2020, sujeta a cambios por actualización y validación.

Fecha de consulta Siger: 01-06-2020.

Fuente: SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

De acuerdo con la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar a la Superintendencia del Subsidio Familiar para abril de 2020, el número de empresas afiliadas crecieron en 0.49% en todo el país frente al 2019; se destacan los casos de los departamentos de Caquetá, Amazonas y Casanare, que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas del 6.80%, el 6.55% y el 6.21%, respectivamente.

De otro en el departamento de Risaralda se presentó una reducción del -18.54%, en la afiliación de nuevas empresas a la Caja de Compensación Familiar de Risaralda: Comfamiliar Risaralda.

Tabla 51. Departamentos con principales variaciones de empresas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar.

	Empresas afiliadas diciembre 2019	Empresas afiliadas mayo 2020	Variación 2019 mayo 2020
Caja de Compensación Familiar del Caquetá: Comfaca	3.428	3.661	6.80%
Caja de Compensación Familiar del Amazonas: Cafamaz	718	765	6.55%
Caja de Compensación Familiar del Casanare: Comfacasanare	5.777	6.136	6.21%
Caja de Compensación Familiar de Risaralda: Comfamiliar Risaralda	19.529	15.908	-18.54%

Nota: Información con corte a diciembre/2019 y mayo/2020, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 03-07-2020.
Fuente: SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

2.3.2 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 52. Trabajadores beneficiarios Cajas de Compensación.

Tipo de afiliado	Población a diciembre 2019	Población a mayo 2020
Trabajadores Afiliados Dependientes	8.954.704	8.277.026
Trabajadores Facultativos e Independientes	312.798	315.241
Afiliados Pensionados	71.027	75.110
Afiliados por Fidelidad	196.764	211.239
No Afiliados con Derecho a Subsidio	134.772	87.598
Colombiano Residente en el Extranjero		5
Total, Afiliaciones	9.670.065	8.966.219

Nota: Información con corte a diciembre/2019 y mayo/2020, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 00-07-2020.
Fuente: SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

Los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar, en mayo 2020 en comparación con diciembre de 2019, disminuyeron en un -7.28% en toda Colombia. Por otra parte, en la Caja de Compensación Familiar Regional del Meta, Cofrem presentó una leve disminución de afiliados del -1.49%. Las cajas de compensación en los departamentos de Norte de Santander y Putumayo presentaron significativas reducciones del -25.70% y -16.87% respectivamente en relación con la

afiliación de nuevos trabajadores en mayo de 2020 frente a diciembre de 2019. Lo anterior indica que no se presentaron afiliaciones nuevas a las Cajas de Compensación Familiar.

Tabla 53. Departamentos con principales variaciones de nuevos trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar 2019 vs. Mayo 2020

Departamentos	Trabajadores afiliados 2019	Trabajadores afiliados abril 2020	Variaciones % 2019-2020
Caja de Compensación Familiar Regional del Meta: Cofrem	216.772	213.548	-1.49%
Caja de Compensación Familiar del Oriente: Comfaoriente	77.423	57.524	-25.70%
Caja de Compensación Familiar Putumayo: Comfamiliar Putumayo	26.673	22.173	-16.87%

Nota: Información con corte a diciembre/2019 y mayo/2020, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 03-07-2020.

Fuente: SIREVAC/SSF con base en información de las cajas de compensación familiar

2.3.3 Servicios prestados.

Recreación. Para el año 2019 (enero-diciembre), en los grandes centros recreativos de las Cajas de Compensación Familiar se contabilizaron más de 49 millones de usos por parte de los trabajadores y sus familias. Discriminados de la siguiente manera:

Tabla 54. Recreación por categorías cubierta por las Cajas de Compensación Familiar. 2019 (enero-diciembre)

Categoría	Recreación
A	16.104.749
B	4.643.491
C	2.154.877
D	4.707.933
Otros	22.240.570
Total	49.851.620

Nota: Información con corte a diciembre/2019, sujeta a cambios por actualización y validación. Fecha de consulta SIGER: 01-06-2020.

Fuente: SIREVAC/SSF con base en información de las CCF.

A diciembre de 2019, la cobertura en recreación presentada por las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas alcanzó 49 millones de usos para sus afiliados y no afiliados; y entre enero y mayo de 2020, estos usos ascendieron 9 millones de usos.

Tabla 55. Recreación cubierta por las Cajas de Compensación Familiar según Región Geográfica.

Región Geográfica	Usos Julio a diciembre 2019	Usos Enero a mayo 2020
Bogotá D.C.	23.997.914	4.520.291
Costa Atlántica	5.674.441	806.163
Orden Nacional	6.305	0
Región Amazónica	463.072	45.9787
Región Centro Oriente	5.269.436	1.516.317
Región Occidente	13.565.477	2.887.673
Región Orinoquia	874.975	138.862
Total	ar	9.915.284

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.
 NOTA: Se presentan datos a mayo de 2020 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulares Externas 0020 de 2016 de la SSF y 0007 de 2019 de la SSF.

Tabla 56. Recreación cubierta por las Cajas de Compensación Familiar según uso.

Usos	Usos Julio - Dic 2019	Usos Ene- Mayo 2020
Recreación - Vacaciones recreativas	217.590	14.164
Recreación - Torneos Deportivos	773.106	127.899
Recreación – Gimnasio	2.457.931	965.534
Recreación - Otros eventos	5.645.807	1.419.040
Recreación - Recreación dirigida	5.211.566	2.026.554
Recreación - recreación libre	9.719.365	3.050.120
Recreación - Servicios de complejos deportivos	3.175.681	942.474
Recreación – Pasadía	1.286.957	376.671
Recreación - Escuelas deportivas	3.645.979	992.828
Total	32.133.982	9.915.284

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.
 NOTA: Se presentan datos a mayo de 2020 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulares Externas 020 de 2016 de la SSF y 007 de 2019 de la SSF.

Biblioteca. Durante el período de julio de 2019 a mayo de 2020, la cobertura de utilización de las bibliotecas de las Cajas de Compensación Familiar en las 7 regiones geográficas alcanzó más de 14 millones de usos para sus afiliados en el período, como se puede observar:

Tabla 57. Biblioteca cubierta por las Cajas de Compensación Familiar según uso y Región.

Región - CCF	Usos julio - diciembre 2019	Usos Enero -Mayo 2020
Bogotá D.C.	708.682	115.878
Costa Atlántica	479.969	123.067
Orden Nacional	223	22
Región Amazónica	10.025	1.632
Región Centro Oriente	2.225.535	847.877
Región Occidente	6.130.289	3.135.298
Región Orinoquia	504.542	131.245
Total	10.059.265	4.355.019

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.
 NOTA: Se presentan datos a mayo de 2020 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulares Externas 0020 de 2016 de la SSF y 0007 de 2019 de la SSF.

Educación formal. Durante el período de enero a diciembre de 2019, la cobertura en educación formal de las Cajas de Compensación Familiar en todos los programas logró la atención a más de 72 mil estudiantes en promedio anual y en el periodo enero-mayo del 2020 se presentó una cobertura de más de 70 mil estudiantes en promedio.

Tabla 58. Educación formal cubierta por las Cajas de Compensación Familiar.

Programa o Niveles	Estudiantes promedio enero a diciembre de 2019	Estudiantes enero a mayo de 2020
Educación Formal - Preescolar Prejardín	6.301	5.728

Educación Formal - Preescolar Jardín	5.143	4.841
Educación Formal - Preescolar Transición	4.844	5.265
Educación Formal - Educación Básica Primaria	22.643	22.760
Educación Formal - Educación Básica Secundaria	21.685	21.632
Educación Formal - Educación Superior	3.082	1.140
Educación Formal - Educación Media Académica	7.119	7.085
Educación Formal - Educación Media Técnica	2.121	1.958
Total	72.938	70.409

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

NOTA: Se presentan datos a mayo de 2020 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulares Externas 0020 de 2016 de la SSF y 0007 de 2019 de la SSF.

Créditos. En créditos sociales, las Cajas de Compensación Familiar otorgaron el año pasado (enero-diciembre 2019) más de un millón, distribuido en las siguientes categorías:

**Tabla 59. Créditos, servicios sociales cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar.
Enero-diciembre 2019**

Categoría	Crédito social
A	830.569
B	220.734
C	95.761
D	5.408
Otros	572
Total	1.153.044

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

A diciembre de 2019, las Cajas de Compensación Familiar desembolsaron más de un 1.15 millones de créditos para libre inversión, consumo, educación, salud y vivienda, entre otros. Por un valor cercano a un 1.3 billones de pesos. De enero a mayo del 2020 no se registra información, dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF no han reportado información a la SSF en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulares Externas 0020 de 2016 de la SSF y 0007 de 2019 de la SSF. A continuación, se presenta la información disponible por regiones a las que pertenecen las Cajas de Compensación Familiar:

**Tabla 60. Créditos cubiertos por las Cajas de Compensación Familiar.
Por región 2019**

Región – CCF	Enero-diciembre 2019	
	Cantidad	Monto
Bogotá D.C.	545.050	619.884.117.364
Costa Atlántica	221.951	157.316.123.642
Orden Nacional	63	234.699.906
Región Amazónica	1.297	3.611.307.119
Región Centro Oriente	25.606	79.007.983.399
Región Occidente	346.725	428.319.367.086
Región Orinoquía	12.352	14.914.081.863
Total	1.153.044	1.303.287.680.379

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

NOTA: No se presentan datos a mayo de 2020 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF no han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulares Externas 0020 de 2016 de la SSF y 0007 de 2019 de la SSF.

2.3.4 Fondos

Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria- FONIÑEZ. Las Cajas de Compensación apropiaron recursos de obligatoria inversión en el 2019 por \$ 300.622 millones y han apropiado en el primer trimestre de 2020 \$ 76.114 millones de pesos, para atender los programas de Atención Integral a la Niñez (AIN) y Jornada Escolar Complementaria (JEC).

Tabla 61. Apropiaciones obligatorias de los programas AIN y JEC

Vigencia	Apropiación Obligatoria	Apropiación Obligatoria	Total apropiación
	AIN	JEC	
2019	\$ 186.081.778.267	\$ 114.540.557.293	\$ 300.622.335.560
I trimestre de 2020	\$ 50.327.224.865*	\$ 25.786.881.892	\$ 76.114.206.757

Fuente: Superintendencia Delegada para la Gestión - Superintendencia de Subsidio Familiar.

* Nota: En AIN No incluye la información de las siguientes Cajas de Compensación Familiar -CCF Cafaba y CCF Cafamaz que no reportaron información en el aplicativo SIREVAC-SIGER

De esta manera, en el programa de Atención Integral a la Niñez (AIN) se atendieron 227.436 niños y niñas en el 2019 y en el primer trimestre de 2020 se han atendido en este programa 116.216 niños y niñas⁹. En lo correspondiente a la Jornada Escolar Complementaria (JEC) en el segundo semestre de 2019 y primer trimestre de 2020, se han beneficiado de las diferentes modalidades que se ofrecen en el programa el siguiente número de estudiantes¹⁰, los cuales pueden ser beneficiarios de una o más modalidades:

Tabla 62. Modalidades del programa Jornada Escolar Complementaria -JEC

Modalidades del Programa - Jornada Escolar Complementaria (JEC)	Cantidad Estudiantes Atendidos	
	2019	I trimestre 2020
Escuelas deportivas y actividad física	84.320	32.100
Bilingüismo	15.618	5.708
Ciencia y Tecnología	30.266	8.967
Formación Ambiental	34.061	6.584
Formación Artística y cultural	113.437	46.327
Plan de Lectura	43.310	9.860
Fortalecimiento áreas fundamentales	25.979	5.446

Fuente: Superintendencia Delegada para la Gestión - Superintendencia de Subsidio Familiar.

Fondo de vivienda – FOVIS. Durante el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2019, 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.

⁹ En AIN No incluye información de las siguientes Cajas de Compensación Familiar: Cafaba, Comfatolima y Cafamaz, quienes por problemas internos no reportaron la información en el aplicativo SIREVAC-SIGER.

¹⁰ En JEC No incluye información de las siguientes Cajas de Compensación Familiar: Cafaba, Comfatolima y Cafamaz, quienes por problemas internos no reportaron la información en el aplicativo SIREVAC-SIGER.

Entre julio y diciembre de 2019, las Cajas de Compensación Familiar realizaron la asignación de 27.664 subsidios familiares de vivienda por valor de \$596.658 millones y se efectuó el pago efectivo de un total de 12.260 subsidios por valor de \$222.117 millones que corresponden a distintas vigencias de asignación.

Entre los meses de enero y mayo de 2020, se asignaron 24.321 subsidios familiares de vivienda (entre asignados y asignados indexados) por valor de \$422.766 millones y se entregaron 5.822 subsidios por valor de \$ 112.018 millones.

Tabla 63. Subsidios de vivienda asignados.

Concepto		Julio a Diciembre de 2019	Enero a Mayo 2020
Asignado	Cantidad Subsidios	26.512	17.362
	Valor Subsidios	\$ 593.005.492.294	\$ 410.276.756.686
Asignados Indexados	Cantidad Subsidios	1.152	6.959
	Valor Subsidios	\$ 3.652.545.049	\$ 12.490.189.725
Total, asignados	Cantidad Subsidios	27.664	24.321
	Valor Subsidios	\$ 596.658.037.343	\$ 422.766.946.411
Renuncias	Cantidad Subsidios	5.861	3.321
	Valor Subsidios	\$ 116.773.048.285	\$ 67.980.550.971
Vencimientos	Cantidad Subsidios	7.244	2.549
	Valor Subsidios	\$ 20.390.109.167	\$ 45.507.074.031
Reintegros	Cantidad Subsidios	314	312
	Valor Subsidios	\$ 4.339.514.924	\$ 6.088.329.911
Pagado	Cantidad Subsidios	12.260	5.822
	Valor Subsidios	\$ 222.117.011.860	\$ 112.018.181.377

Fuente: Informe FOVIS. Dirección de Gestión Financiera Contable-Superintendencia Delegada para la Gestión - Superintendencia del Subsidio Familiar.

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 SIREVAC, extractada del SIGER, en el período comprendido entre el 01 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020, se apropiaron recursos de Ley 115 de 1994 por \$195.417 millones, más los rendimientos financieros por \$2.397 millones, entrega en subsidios individuales \$157.223 millones y por subsidios en infraestructura aplicó \$23.546 millones, como se muestra a continuación:

Tabla 64. Ejecución presupuesto cobertura LEY 115 DE 1994.

Concepto Ley 115/ mes	Apropiación Obligatoria Valor	Rendimientos Financieros Valor	Valores expresados en pesos	
			Subsidios Individuales Valor	Subsidios en Infraestructura Valor
Julio-Diciembre/2019	\$107.656.058.022	\$1.400.686.521	\$88.239.997.223	\$17.881.901.979
Enero-Mayo/2020	\$ 4 87.761.040.067	\$ 997.303.174	\$ 68.983.226.216	\$ 5.664.146.660
Total	\$ 195.417.098.089	\$ 2.397.989.695	\$ 157.223.223.439	\$ 23.546.048.639

Fuente: SIGER. Los datos entregados corresponden a los cortes del 31 de diciembre de 2019 y 31 de marzo de 2020, reportados por las Cajas de Compensación, establecidos en la Circular Externa 020 de 2016 y Circular Externa 007 de 2019.

Principales cifras de beneficiarios del Fondo de Ley 115 de 1994:

Tabla 65. Beneficiarios y valor de subsidios de educación (II sem-2019)

Tipo Subsidio Educación	Julio a Diciembre de 2019	
	Beneficiarios	Valor Subsidios
Infraestructura	7.392.706.074	17.881.901.979
Subsidios Individuales (Beca en matrícula + Beca en pensión + Biblioteca + Convenio + Kit o bono escolar)	67.320.446.614	88.239.997.223
Total	74.713.152.688	106.121.899.202

Fuente: SIGER. Los datos entregados corresponden a corte del 31 de diciembre de 2019 Información reportada en estructuras Circular Externa 20 de 2016

Tabla 66. Beneficiarios y valor de subsidios de educación (enero-mayo/2020).

Tipo de Subsidio de Educación	Enero a marzo de 2020 ¹¹	
	Beneficiarios	Valor Subsidios
Beca/subsidio en matrícula (parcial o total)	22.886	\$5.232.193.949
Beca/subsidio en pensión (parcial o total)	67.680	\$13.683.251.623
Biblioteca	13.223	\$717.307.239
Infraestructura educativa propia (descripción)	4.889	\$1.442.295.926
Kit o bono escolar	438.887	\$22.115.355.935
Total	547.565	\$43.190.404.672

SIGER. Los datos entregados corresponden a los cortes del 31 de marzo de 2020 Información reportada a través de microdato en estructuras Circular Externa 007 de 2019

2.3.5 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 currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.¹² Durante el 2019 (enero-diciembre) las CCF atendieron cerca de 15 mil personas en promedio en diferentes cursos que promueven el desarrollo de conocimientos técnicos, entre otras habilidades. Entre enero y mayo de 2020 se han atendido cerca de 11 mil personas. Las Cajas de Compensación Familiar formaron a través del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano estudiantes como técnicos laborales, en 7 regiones geográficas del país.

Tabla 67. Formación para el trabajo, personas atendidas en Cajas de Compensación Familiar

Región Geográfica	Personas atendidas 2019 (enero-diciembre promedio)	Personas atendidas 2020 (enero-mayo promedio)
Bogotá D.C.	1.417	746
Costa Atlántica	3.785	3.020
Región Amazónica	244	330
Región Centro Oriente	2.829	2.187
Región Occidente	5.940	9.034
Región Orinoquia	800	571
Total	15.015	15.888

¹¹ Ibídem.

¹² Decreto 1075 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Educación), artículo 2.6.2.2

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.
Fecha de consulta SIGER: 03-07-2020.

NOTA: Se presentan datos a mayo de 2020 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulares Externas 0020 de 2016 de la SSF y 0007 de 2019 de la SSF.

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

Tabla 68. Oferta educación informal de las Cajas de Compensación Familiar en la formación para el trabajo servicio social – Educación para el trabajo y Desarrollo Humano julio – diciembre 2019

Región	Julio	Agosto	Sept.	Octub.	Novie	Dic.
Bogotá D.C	26.351	29.305	28.741	26.845	28.335	7.387
Costa Atlántica	15.750	19.353	18.187	14.174	14.832	14.227
Orden Nacional	0	0	0	1	0	0
Región Amazónica	1.666	2.396	2.168	1.234	1.611	1.301
Región Centro Oriente	15.413	14.398	16.659	17.671	17.802	16.447
Región occidente	112.100	114.418	142.127	117.904	110.269	103.997
Región Orinoquía	3.373	4.173	3.598	3.281	2.068	3.468
Total	174.653	184.043	211.480	181.110	174.917	146.827

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.

Tabla 69. Oferta educación informal de las Cajas de Compensación Familiar en la formación para el trabajo servicio social – Educación para el trabajo y Desarrollo Humano enero- mayo 2020

Región	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Bogotá D.C	12.037	27.912	29.271	11.821	18.641
Costa Atlántica	7.714	8.766	6.931	7.334	16.281
Orden Nacional	0	0	0	0	0
Región Amazónica	278	1.942	552	165	1.941
Región Centro Oriente	1.673	15.565	19.719	9.702	54.574
Región occidente	75.862	86.503	80.623	379.588	29.293
Región Orinoquía	996	2.895	1.182	274	826
Total	98.560	143.583	138.278	408.884	121.556

Fuente: Cajas de Compensación Familiar -Sistema de Información Gerencial SIGER – SSF (en validación) – Superintendencia del Subsidio Familiar.
Fecha de consulta SIGER: 03-07-2020

NOTA: Se presentan datos a mayo de 2020 dado que a la fecha de elaboración del presente informe las CCF han reportado información a la SSF con corte a este mes en virtud de las fechas de reporte establecidas en las Circulares Externas 0020 de 2016 de la SSF y 0007 de 2019 de la SSF

2.4 Sistema de protección integral para la vejez.

En el artículo 48 de la Carta Política adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2005, se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social y se establece que el Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social.

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 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.

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 de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva con el fin de que se encuentren amparadas contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez y muerte y 2). Desarrollo de los Servicios Sociales Complementarios previstos en el marco 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.

El indicador de “Adultos Mayores con algún Tipo de Protección a los Ingresos” es la sumatoria de las personas que disfrutaban de los BEPS (Renta Vitalicia), los cupos otorgados del Programa Colombia Mayor (Beneficiarios Activos) y el número total de pensionados, para el periodo en análisis, el indicador tiene un incremento, del 5.83% que en valores absolutos son 240.515, nuevas personas que obtuvieron este beneficio durante el periodo analizado, aunque el número de ciudadanos en edad de pensionarse aumento significativamente en 250.529 individuos con respecto al año 2019 que en porcentaje equivale al 3.67%. según el DANE la proyección para el año 2019 fue de 6.568.784, y para el año en curso es de 6.819.313 personas que alcanzan la edad de pensionarse.

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.

2.4.1 Sistema General de pensiones.

2.4.1.1 Afiliación. Con fecha 30 de abril de 2020, se encuentran afiliados al Sistema General de Pensiones 23.566.693, personas, presentándose un incremento del 2,86% que en valores absolutos corresponden 674.713, nuevos afiliados, con respecto a los afiliados a julio 31 de 2019 que alcanzaron una cifra de 22.891.980, registrados.

Del total de afiliados al 30 de abril de 2020, se encuentran como afiliados Cotizantes al Sistema General de Pensiones, es decir los afiliados que cotizaron en el último mes, tanto al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, como en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, un total de 8.698.214, personas, es decir el 42.21%, de la población económicamente activa. Esta cifra corresponde al 52.64% de los ocupados que, al 30 de abril de 2020, registró una población total de 16.524.627, individuos, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, tenemos: 6.205.017, afiliados cotizantes, en el periodo analizado al día 30 de abril de 2020 y en Régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.493.197, cotizantes. Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, refleja un incremento del 3.72% en relación con lo reflejado a julio 31 de 2019, que en valores absolutos son de 620.592, nuevos cotizantes que realizaron los aportes, en este régimen. Las afiliaciones al Régimen de Prima Media con Prestación Definida a 30 de abril de 2020 presentan un incremento en la afiliación en un 0.79%, en relación con periodo analizado, que en valores absolutos corresponde a 54.121, nuevos afiliados. Así mismo para el periodo en mención, los afiliados no cotizantes del Sistema General de Pensiones presentaron un incremento del 6.87%, que en valores absolutos corresponde a 1.021.440, afiliados que no realizaron los aportes al Sistema General de Pensiones.

2.4.1.2 Afiliados a pensiones. En el periodo julio-diciembre de 2019, el total de afiliados por estado fue de 60.49% de cotizantes y de 39.51 no cotizantes. En lo transcurrido de 2010 a 30 de abril los cotizantes representan el 63.09% y los no cotizantes el 36.91%. En la siguiente tabla se puede apreciar la población afiliada a pensiones en lo que va corrido del 1 de julio de 2019 al 30 de abril de 2020.

Tabla 70. Afiliados a pensiones.

	Total julio- dic 2019			Total enero- abril 2020		
	Prima media	Ahorro individual	Total	Prima media	Ahorro individual	Total
Cotizantes	2.548.481	6.496.460	9.044.941	2.493.197	6.205.017	8.698.214
No cotizantes	4.265.108	9.581.931	13.847.039	4.374.513	10.493.966	14.868.479
Activos	3.338.015	7.861.970	11.199.985	3.107.793	8.009.792	11.117.585
No activos	3.475.574	8.216.421	11.691.995	3.759.917	8.689.191	12.449.108
Total	6.813.589	16.078.391	22.891.980	6.867.710	16.698.983	23.566.693

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa de los años de 2019 - 2020.

Para mayo de 2020, Colpensiones contaba con 6.854.405 afiliados, de los cuales el 78,31% se encontraba en el sector privado, el 5,15 % en el sector público y el restante 16,54 % eran independientes. A continuación, se muestra el detalle de la evolución de los afiliados a Colpensiones desde julio de 2019 a mayo de 2020:

Tabla 71. Información Estadística de Afiliados – Colpensiones (Julio 2019 – diciembre 2019)

Concepto	Julio 2019	Ag. 2019	Sept. 2019	Oct. 2019	Nov. 2019	Dic. 2019
(+) Total afiliados mes anterior	6.808.995	6.821.789	6.837.665	6.847.283	6.860.035	6.851.466
(+) Nuevos afiliados en el mes	24.788	25.159	7.072	10.080	8.958	26.517
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	4.559	4.990	4.088	7.990	8.504	6.572
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	85	77	71	263	137	110
(-) Afiliados fallecidos a cierre de mes	-	-	-	7	11944	322
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	16.468	14.196	1.471	5.048	13.950	13.759
Total, afiliados al cierre del mes	6.821.789	6.837.665	6.847.283	6.860.035	6.851.466	6.870.364

Afiliados cotizantes al cierre del mes	3.071.827	3.102.717	2.679.768	2.704.658	2.599.159	2.664.707
Afiliados No cotizantes al cierre del mes	3.749.962	3.734.948	4.167.515	4.155.377	4.252.307	4.205.657

Fuente: Bases de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Tabla 72. Información Estadística de Afiliados – Colpensiones. (enero 2020 – mayo 2020)

Concepto	Julio 2019	Ag. 2019	Sept. 2019	Oct. 2019	Nov. 2019
(+) Total afiliados mes anterior	6.870.364	6.865.229	6.876.604	6.882.082	6.866.521
(+) Nuevos afiliados en el mes	4.651	22.765	11.028	2.691	6.837
(+) Traslados recibidos de otras administradoras en el mes	6.435	9.468	9.884	5.870	967
(-) Traslados efectuados a otras administradoras en el mes	92	76	87	97	32
(-) Afiliados fallecidos al cierre del mes	8	533	25	724	11.709
(-) Afiliados que se pensionaron en el mes	16.121	20.249	15.322	23.301	8.179
Total, afiliados al cierre del mes	6.865.229	6.876.604	6.882.082	6.866.521	6.854.405
Afiliados cotizantes al cierre del mes	2.316.356	2.504.116	2.643.477	2.492.365	2.522.931
Afiliados No cotizantes al cierre del mes	4.548.873	4.372.488	4.238.605	4.374.156	4.331.474

Fuente: Bases de datos Colpensiones – Circular 040 Superintendencia Financiera de Colombia

Hay que mencionar que Colpensiones continua con el plan de acción con el objetivo de depurar y actualizar las bases de datos de afiliados de la entidad. Por lo anterior, se ha procedió con la actualización correspondiente y al cierre del mes de mayo 2020 se reportaron un total de 6.854.405 afiliados a la Superintendencia Financiera de Colombia y al Ministerio de Salud y Protección Social. En resumen, entre julio de 2019 y mayo de 2020 se ha observado un incremento de 150.546 afiliados nuevos y se han recibido 75.819 traslados de las AFP's. Por su parte, el incremento neto de afiliados durante este periodo asciende a 32.616 personas

2.4.1.3 Pensionados. El número de pensionados con corte a 30 de abril de 2020 alcanzó la cifra de 2.395.746, beneficiarios, de los cuales el 75,38% pertenece al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el 16,64% corresponde a los regímenes de excepción y el 7,98% 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 Sistema General de Pensiones, con corte a 30 de abril de 2020 alcanzó una cifra de 1.805.855, presenta un incremento de 2,18% equivalente a 39.389, nuevas personas con relación a julio 31 de 2019, que alcanzó la cifra 1.766.466, pensionados.

Con corte a 30 de abril de 2020, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, que actualmente paga 1.401.117 pensionados, lo que representa el 77,59% del total de los pensionados de Prima Media. En segundo lugar, se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que paga las pensiones de los exservidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas pagando dicho Fondo un total de 288.846 pensionados representando el 15,99% del total de pensionados de prima media. Al comparar el periodo de 30 de abril de 2020 con julio de 2019 en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, se observa un incremento del 11,12% en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale 21.249, nuevos beneficiarios con relación al Julio del año 2019.

Tabla 73. Pensionados del Sistema general de pensión.

Régimen	Julio 2019	Abril 2020	Diferencia	Porcentaje
Régimen prima media	1.766.466	1.805.855	39.389	2,18%
Régimen exceptuado	385.156	398.734	13.578	3,41%

Régimen de ahorro individual	169.908	191.157	21.249	11,12%
Total, pensionados del sistema	2.321.530	2.395.746	74.216	3,10%

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 años 2019 – 2020.

Del total de pensionados en el periodo julio a diciembre de 2019, el 76.09% corresponde a régimen de prima media, 16.59% régimen exceptuado y el 7.32% a régimen de ahorro individual. Para lo transcurrido de 2010 al mes de abril el 75.38% corresponde a régimen de prima media, el 16.64% a régimen exceptuado y 7.98% a régimen de ahorro individual. En Colpensiones, para abril de 2020, al número total de pensionados ascendió a 1.401.117, de los cuales el 72.1 % corresponde al riesgo de vejez (1.011.503), el 22.6 % al riesgo de sobrevivientes (316.651) y el 5.3 % al riesgo de invalidez (72.963). A continuación, se presenta el detalle de la información de los pensionados:

Tabla 74. Información Estadística de Pensionados – Colpensiones (junio 2019 - abril 2020)

Concepto	Invalidez	Vejez	Sobrevivencia	Total
Pensiones al cierre del mes junio/19	71.160	972.865	307.581	1.351.606
Pensiones reconocidas julio/19-abril/20	4.524	54.827	11.645	70.996
Pensionados fallecidos julio/19-abril/20	2.721	16.189	-	18.910
Pensiones de sustitución reconocidas julio/19-abril/20	-	-	4.718	4.718
Pensiones de sobrevivientes que cesaron julio/19-abril/20	-	-	7.293	7.293
Pensiones al cierre del mes abril/20	72.963	1.011.503	316.651	1.401.117

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

Si bien, la distribución de los pensionados entre riesgos no ha variado mucho, el aumento neto en personas entre junio de 2019 y abril de 2020 fue de 49.511 pensionados

El indicador de “Adultos Mayores con algún Tipo de Protección a los Ingresos” es la sumatoria de las personas que disfrutan de los BEPS (Renta Vitalicia), los cupos otorgados del Programa Colombia Mayor (Beneficiarios Activos) y el número total de pensionados, para el periodo en análisis, el indicador tiene un incremento, del 5.83% que en valores absolutos son 240.515, nuevas personas que obtuvieron este beneficio durante el periodo analizado, aunque el número de ciudadanos en edad de pensionarse aumento significativamente en 250.529 individuos con respecto al año 2019 que en porcentaje equivale al 3.67%. según el DASNE las proyecciones para el año 2019 fue de 6.568.784, y para el año en curso es de 6.819.313 personas que alcanzan la edad de pensionarse.

El total de adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos, en el período julio a diciembre de 2019 fue de 3.883.736 y en lo que va de enero a abril de 2020 el total corresponde a 4.124.251. En la tabla siguiente se puede apreciar las proyecciones de población a nivel nación de la población en edad de pensionarse.

Tabla75. Población colombiana en edad de pensionarse año 2020

Grupo etáreo	H	M	Total
57-61		1.287.345	1.287.345
62-64	557.984	645.404	1.203.388
65-69	737.936	866.203	1.604.139
70-74	521.566	638.562	1.160.128
75-79	330.117	433.311	763.428

80 y más	321.369	479.516	800.885
Subtotal población	2.468.972	4.350.341	6.819.313

Fuente: DANE. Proyecciones de población nivel nacional a 2020

2.4.1.4 Programa de Subsidio al aporte para pensión (PSAP) - BEPS. 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 el cual oscila entre el 30% al 5%.

De esta manera la población objeto de este programa 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.

En referencia con los resultados, al 31 de diciembre de 2019 el Programa contaba con un total de 168.586 beneficiarios activos, a abril de 2020 el Programa cuenta con 162.832 beneficiarios activos distribuidos por año de la siguiente manera:

Tabla 76. Beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión PSAP

Grupo Poblacional	Beneficiarios 2019	Beneficiarios 2020
Concejales	1.472	558
Discapacitados	270	240
Madres Sustitutas	1.211	1.179
Trabajador Independiente Rural	6.258	4.894
Mayores de 40 años	3.792	5.615
Trabajador Independiente Urbano	155.853	150.346
Total	168.586	162.832

Fuente: FIDUAGRARIA - EQUIEDAD

La población beneficiaria del programa corresponde 56% a mujeres y 44% a hombres. De acuerdo con el lugar de residencia a diciembre de 2019 el 96.00% se ubica en zonas urbanas y el 4,00% en áreas rurales; con corte a abril de 2020 el 96.00% se ubica en zonas urbanas y el 4,00% en áreas rurales.

Tomando como referente la composición de los beneficiarios por rango de edad se encuentra lo siguiente:

Tabla 77 Composición de los Beneficiarios por Rango de Edad.

Rango de edad	Total	% Femenino	% Masculino
Entre 20 y 30	29	28%	72%
Entre 31 y 40	2.007	77%	33%
Entre 41 y 50	34.146	69%	31%
Entre 51 y 60	103.365	55%	45%
Entre 61 y 70	23.284	41%	59%
Entre 71 y 80	1	100%	0%
Total, General	162.832		

El Programa inicia su ejecución en marzo de 1995, es decir lleva 23 años de ejecución, sin obtener los resultados esperados, dado que de aproximadamente 1.174.308 personas que han pertenecido al programa, se han pensionado 267.523 personas, por lo tanto no se ha logrado el objetivo del Subsidio que está orientado a que poblaciones en etapa productiva con un bajo ingreso logren obtener una pensión de vejez, ante esta situación y con el fin de superar las debilidades identificadas en el programa de 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 excepcional para quienes tengan una probabilidad real de obtener una pensión.

En cumplimiento de lo descrito, en la actualidad se encuentra vigente el Decreto No 387 del 26 de febrero de 2018 que reglamenta el traslado del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP) al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) de las personas que voluntariamente lo soliciten, así como las condiciones para el traslado del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional de las personas que son beneficiarias del PSAP y no han cumplido los requisitos para pensión, ni tienen la probabilidad de cumplirlos, o para personas que fueron beneficiarias del Programa y no son afiliadas obligatorias al Sistema General de Pensiones, de los siguientes grupos poblacionales: 1. Trabajadores independientes del sector rural y urbano. 2. Trabajadores en discapacidad. 3. Madres comunitarias o sustitutas. 4. Concejales de municipios clasificados en las categorías 4, 5 o 6. 5. y Personas cesantes.

Adicionalmente, el artículo 198 de la Ley 1955 de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, establece la operación para promover los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) con respecto a los afiliados al Sistema General de Pensiones que obtengan como prestación sustituta una devolución de saldos o indemnización sustitutiva de vejez.

Colpensiones como administradora del programa de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, y que a partir de la entrada en vigencia del decreto 387 de 2018, podrá ampliar la cobertura de este programa mediante la vinculación de las personas que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del PSAP quienes podrán manifestar su voluntad y solicitar el traslado del Subsidio de Aporte para Pensión otorgado por el Fondo de Solidaridad Pensional a BEPS junto con los aportes realizados por el interesado durante el tiempo que fue beneficiario del subsidio al aporte, siempre y cuando los recursos no se hayan devuelto al citado Fondo en cumplimiento de lo previsto en el artículo 29 de la Ley 100 de 1993, ni se haya otorgado y pagado la indemnización sustitutiva.

Las condiciones para el traslado del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional de las personas que son beneficiarias del PSAP y no han cumplido los requisitos para pensión, ni tienen la probabilidad de cumplirlos, o para personas que fueron beneficiarias del programa y no son afiliadas obligatorias al Sistema General de Pensiones, de los siguientes grupos poblacionales:

- Trabajadores independientes del sector rural y urbano.
- Trabajadores en discapacidad.
- Madres comunitarias o sustitutas.
- Concejales de municipios clasificados en las categorías 4, 5 o 6.

- Personas cesantes (desocupadas).

El porcentaje del Subsidio de Aporte para Pensión que se trasladará a BEPS de las personas que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del Subsidio al Aporte para Pensión y decidan voluntariamente vincularse a BEPS, se les autoriza el traslado del 100% del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional y que ha sido transferido a la administradora del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, para que éste se asuma como parte del ahorro en BEPS.

En ese sentido, en el periodo comprendido entre Julio de 2019 y mayo 2020 se han trasladado de PSAP al programa BEPS un total de 9.002 personas como se muestra en el siguiente cuadro:

2.4.1.5 Procesos de normalización pensional. A través de este trámite los empleadores disponen de diferentes mecanismos para cumplir con las obligaciones pensionales causadas, ya sea por sustitución al realizar la conmutación con las administradoras de pensiones, por la conformación de patrimonios autónomos, por asunción de un tercero, o por un pago único en caso de 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 julio de 2020, se presentan en el siguiente cuadro:

Tabla 78. Empresas que han requerido la normalización de sus pasivos pensionales.

Vigencia	Conmutación	Constitución de patrimonio autónomo	Asunción por tercero	Pago único	Otros (*)	Total
2003	9	4		3		16
2004	11	3		7		21
2005	20	7		23		50
2006	14	3	1	5		23
2007	13	7	1	5		26
2008	14	1	6	2	1	24
2009	13	3	9	2		27
2010	5	1	2	0		8
2011	10	1	7	4	0	22
2012	7	1	4			12
2013	4		5	2		11
2014	11	3	3	0	0	17
2015	5	7	2	1	0	15
2016	7	1	2	2		12
2017	4	1	3			8
2018	10	1	0	1	0	12
2019	5	1	3	0	0	9
2020	2	1	0	0	0	3
Total	164	46	48	57	1	316

(*) 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.

2.4.1.6 Fondo de pensiones públicas del nivel nacional. El Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al hoy Ministerio del Trabajo cuyos recursos se administrarán mediante encargo fiduciario. El 27 de noviembre de 2019 se suscribió el contrato de Encargo Fiduciario No. 483, entre el Ministerio de Trabajo y el Consorcio FOPEP 2019 con el objeto de administrar los recursos del Fondo de Pensiones Públicas

del Nivel Nacional. Contrato que vence el 31 de julio de 2022. Es de resaltar que en la actualidad el FOPEP paga las pensiones de 39 Entidades Liquidadas y/o Fondos. Entre los objetivo y funciones del Fondo, se encuentra el sustituir el pago de las pensiones reconocidas por:

- La Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal EICE liquidada)
- Los fondos, cajas y entidades insolventes del orden nacional.
- A los ministerios y establecimientos públicos que tengan a su cargo el pago directo de pensiones legales, con aportes de la Nación.
- Tomar las medidas necesarias para que se dé cabal cumplimiento al pago de la mesada pensional.
- Llevar los registros contables y estadísticos necesarios, garantizar un estricto control del uso de los recursos y constituir una base de datos del personal afiliado.
- Velar por que la Nación cumpla en forma oportuna con los aportes que le correspondan.
- Velar por que todas las entidades sustituidas en el pago de pensiones cumplan oportunamente con las transferencias.
- Velar por que se actualicen periódicamente las cuantías de los pasivos del Fondo de Pensiones Públicas

Reconocimiento Pensional y Pago de Nómina de Pensionados. El reconocimiento pensional y la administración de la nómina se encuentra a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales - UGPP, en virtud del artículo 156 de la Ley 1151 de 2007. El Artículo 2.2.10.4.3 del Decreto 1833 de 2016, modificado por el artículo 1 del Decreto 058 del 17 de enero de 2018, indica que el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional estará constituido por los siguientes recursos: i) Los aportes de la Nación, ii) Las reservas pensionales de las cajas, fondos o entidades de previsión del orden nacional sustituidas por el Fondo en el pago de pensiones en los términos del presente Decreto, las cuales deberán trasladarse al Fondo antes de la citada sustitución, iii) Las reservas pensionales de las demás entidades del orden nacional de que trata el artículo 2.2.10.4.2. numeral 5 del presente Decreto, que tengan a su cargo el pago de pensiones, iv) Las sumas presupuestadas para pagos de pensiones por parte de las entidades a quienes sustituya el Fondo, a partir de la fecha de dicha sustitución, v) Las sumas del presupuesto nacional que le sean transferidas para el cumplimiento de lo previsto en el numeral 6 del artículo 2.2.10.4.2. del presente Decreto, y vi) Las cuotas partes que le correspondan a las distintas entidades para efectos del pago de pensiones ya reconocidas.

Tabla 79. Presupuesto vigencia 2020

SIT	Descripción	Apropiación inicial	Apropiación vigente
SSF	Superfinanciera	\$ 197.323.000	\$ 197.323.000
CSF	Cajanal Pensiones	\$ 7.633.081.391.000	\$ 7.633.081.391.000
CSF	Carbocol	\$ 3.640.625.000	\$ 3.640.625.000
CSF	Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero	\$ 274.783.992.000	\$ 274.783.992.000
SSF	Pensiones Fonprenor	\$ 10.431.912.000	\$ 10.431.912.000
SSF	Superindustria y Comercio	\$ 395.808.000	\$ 395.808.000
SSF	SuperSociedades	\$ 12.034.290.000	\$ 12.034.290.000
CSF	CVC-EPESA	\$ 26.185.394.00	\$ 26.185.394.00
CSF	Fondo Pasivo Social Empresa Puertos de Colombia	\$ 790.237.586.000	\$ 780.067.586.000
CSF	Fondo Nacional de Caminos Vecinales	\$ 152.336.000	\$ 152.336.000
CSF	Minercol Ltda. En liquidación	\$ 5.049.045.000	\$ 5.049.045.000
CSF	Incora	\$ 60.543.834.000	\$ 60.543.834.000
CSF	Inurbe	\$ 325.642.000	\$ 325.642.000
CSF	Exfuncionarios ISS	\$ 496.569.835.000	\$ 496.569.835.000
CSF	Compañía de Fomento Cinematográfico -Focine	\$ 192.553.000	\$ 192.553.000

SIT	Descripción	Apropiación inicial	Apropiación vigente
CSF	Compañía de Informaciones Audiovisuales	\$ 629.334.000	\$ 629.334.000
CSF	Caja de Previsión Social de Comunicaciones Caprecom	\$ 22.285.910.000	\$ 22.285.910.000
CSF	Administración Postal Nacional Adpostal	\$ 95.162.623.000	\$ 95.162.623.000
CSF	Instituto Nacional de Radio y Televisión Inravisión	\$ 56.024.896.000	\$ 56.024.896.000
CSF	Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	\$ 13.529.328.000	\$ 13.529.328.000
CSF	Empresa Nacional de Comunicaciones Telecom	\$ 784.807.522.000	\$ 781.637.522.000
CSF	Empresa de Telecomunicaciones del Tolima Teletolima	\$ 2.025.922.000	\$ 2.025.922.000
CSF	Empresa de Telecomunicaciones del Huila Telehuila	\$ 26.880.000	\$ 26.880.000
CSF	Empresa de Telecomunicaciones de Nariño Telenariño	\$ 3.617.369.000	\$ 3.617.369.000
CSF	Empresa de Telecomunicaciones de Cartagena Telecartagena	\$ 5.808.623.000	\$ 5.808.623.000
CSF	Empresa Telecomunicaciones Santa Marta Telesantamarta	\$ 489.294.000	\$ 489.294.000
CSF	Empresa de Telecomunicaciones de Armenia Telearmenia	\$ 235.117.000	\$ 235.117.000
CSF	Empresa de Telecomunicaciones de Calarcá Telecalarcá	\$ 4.096.000	\$ 4.096.000
CSF	Mesadas Pensionales INAT	\$ 1.741.260.000	\$ 1.741.260.000
CSF	Mesadas Pensionales Zonas Francas	\$ 1.299.518.000	\$ 1.299.518.000
CSF	Mesadas Pensionales Corporación Financiera del Transporte (Ley 51/90)	\$ 7.095.376.000	\$ 7.095.376.000
CSF	Mesadas Pensionales Corporación Nacional del Turismo	\$ 4.308.077.000	\$ 4.308.077.000
CSF	Mesadas Pensionales Capresub	\$ 28.558.465.000	\$ 28.558.465.000
CSF	Mesadas Pensionales INEA	\$ 829.168.000	\$ 829.168.000
CSF	INTRA	\$ 5.215.560.000	\$ 5.215.560.000
CSF	INVIAS	\$ 2.574.055.000	\$ 2.574.055.000
CSF	Positiva S.A.	\$ 297.027.684.000	\$ 297.027.684.000
CSF	Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica S.A. E.S.P. Corelca S.A. E.S.P	\$ 37.559.000	\$ 37.559.000
CSF	Promotora de vacaciones y recreación social Prosocial	\$ 627.378.000	\$ 627.378.000
CSF	Ministerio de Obras Públicas y Transporte	\$ 3.000.000.000	\$ 3.200.000.000
	Total	\$ 10.650.783.390.000	\$ 10.637.390.3000

Fuente. Direccion de Pensiones y Otras Prestaciones

Tabla 80. Fondos que paga FOPEP.

Entidad	Decreto Función Pensional	Fecha paso Ugpp	Fecha paso Fopep
Cajanal	4269 de 2011 y 1222 de 2012	8/11/2011	1/09/1995
Foncolpuertos	Ley 4107 de 2011 y D. 1194 de 2012	1/12/2011	1/12/1998
Focine	2011 de 2012	31/05/2013	1/06/2013
Minercol	2011 de 2012	31/05/2013	1/06/2007
Inurbe	3571 de 2011	31/05/2013	1/06/2013
Carbocol	1295 de 2013	21/06/2013	1/06/2005
Caminos Vecinales	1292 de 2013	21/06/2013	1/11/2006
Audiovisuales	2843 de 2013	31/08/2013	1/09/2013
Inravisión	823 de 2014	31/10/2013	1/11/2013
Adpostal	823 de 2014	31/10/2013	1/11/2013
Incora	2796 de 2013	30/11/2013	1/01/2008
Caja Agraria	2842 de 2013	15/12/2013	1/05/2002
Corelca	130 de 2014	1/02/2014	NO
ISS patrón	300 de 2013 y 2013 de 2012	28/02/2014	1/03/2014
Mintic	2799 de 2013	31/03/2014	1/04/2014
Inea	822 de 2014	30/04/2014	1/05/2014
Inat	885 de 2014	31/05/2014	1/06/2014
Capresub	1212 de 2014	1/07/2014	1/07/2014
Caprecom (empleador)	2252 de 2014	30/09/2014	1/10/2014

Entidad	Decreto Función Pensional	Fecha paso Ugpp	Fecha paso Fopep
Inviás	2350 de 2014	29/12/2014	1/01/2015
Telehuila	1389 de 2013 y 2408 de 2014	31/03/2015	1/04/2015
Telecartagena	1389 de 2013 y 2408 de 2014	31/03/2015	1/04/2015
Telesantamarta	1389 de 2013 y 2408 de 2014	31/03/2015	1/04/2015
Telearmenia	1389 de 2013 y 2408 de 2014	31/03/2015	1/04/2015
Telecalarcá	1389 de 2013 y 2408 de 2014	31/03/2015	1/04/2015
Teletolima	1389 de 2013 y 2408 de 2014	30/04/2015	42125
Telecom	1389 de 2013 y 209 de 2015	31/05/2015	01/06/2015
Corp. Nacional de Turismo	1299 de 2015	30/06/2015	1/07/2015
Corp. Financiera Transporte	1290 de 2015	30/06/2015	1/07/2015
Positiva	1437 de 2015	30/06/2015	1/07/2015
Zonas Francas	678 27/04/2016	1/05/2016	1/05/2016
Superfinanciera	3111 de 1997	N/A	01/04/1998
SuperSociedades	311 de 1997	N/A	02/04/1998
Superint. Industria y Comercio	311 de 1997	N/A	03/04/1998
CVC	1151 de 1997 y 1891 de 2015	N/A	01/01/1998
Prosocial	1833 de 2015 y 11405 de 2017	31/08/2017	01/09/2017
Intra	2282 – 16/12/2019	18/12/2019	01/01/2020
Mopt	2281 -16/12/2019	18/12/2019	01/01/2020

Fuente. Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.

2.4.1.7 Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones. A continuación, se presenta el avance obtenido tanto en atención de solicitudes de prestaciones económicas, como en atención de solicitudes de corrección de historia laboral, con corte a mayo de 2020.

2.4.1.7.1 Solicitudes de prestaciones económicas. Desde su entrada en operaciones en el año 2012 hasta mayo de 2020, la entidad ha atendido un total de 2.798.130 solicitudes de prestaciones, de las cuales 347.008 (12,4%) corresponden a la repesa entregada por el ISS y 2.451.122 (87,6%) al día a día de Colpensiones. Lo anterior significa, como se muestra en el siguiente cuadro, un avance del 99,95% para mayo de 2020. A su vez, el avance para las solicitudes de día a día se encuentra en el 99,94%; mientras que la repesa del ISS fue atendida en su totalidad en el 2014.

A continuación, se presenta el avance obtenido tanto en atención de solicitudes de prestaciones económicas, como en atención de solicitudes de corrección de historia laboral, con corte a mayo de 2020.

Tabla 81. Resumen general del estado de avance de las solicitudes de reconocimiento

	Radicadas	Decididas	Pendientes		% avance
			En tiempo	Vencidas	
Repesa ISS	347.008	347.008	0	0	100,0%
Día a día	2.464.783	2.451.122	12.167	1.494	99,94%
Total	2.811.791	2.798.130	12.167	1.494	99,95%

Fuente: Vicepresidencia de Planeación y TIC. Colpensiones

Este avance en las decisiones se ha logrado a través de implementación de estrategias para el mejoramiento en infraestructura, tecnología, procesos y al proceso de fortalecimiento de la entidad.

2.4.1.7.2 Estado de solicitudes de corrección de historial laboral. Al cierre del 31 de mayo de 2020, Colpensiones ha recibido un total 4.403.229 solicitudes de corrección de historia laboral. Por su parte, la entidad ha resuelto un total 4.397.943 solicitudes, y tiene pendientes 5.286 solicitudes, lo cual muestra un avance acumulado del 99,9%. Vale la pena aclarar que los datos reportados consolidan toda la gestión que Colpensiones ha realizado en materia de corrección de historia laboral desde el inicio de la operación hasta el 31 de mayo de 2020, y allí se incluyen las 197.927 solicitudes de corrección de historia laboral no resueltas por el ISS, a las cuales se les dio cumplimiento en diciembre de 2013, así como la corrección de 223.239 historias laborales asociadas a los trámites de reconocimiento heredados del ISS, proceso que terminó en el mes de julio de 2014.

A continuación, se presenta el resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral, clasificadas por los trámites recibidos en el ISS y los radicados en Colpensiones, indicando las solicitudes atendidas y las pendientes por resolver.

Tabla 82. Resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral

	Recibidos	Resueltas	Pendientes	% de avance
Represa ISS	421.166	421.166	0	100,00%
Colpensiones	3.982.063	3.976.777	5.286	99,87%
Total	4.403.229	4.397.943	5.286	99,88%

Fuente: Dirección de Historia. Colpensiones

2.4.1.8 Convenios de Seguridad Social en materia pensional. Los Convenios de Seguridad Social en materia pensional ratificados por Colombia permiten reconocer a los trabajadores colombianos y a los trabajadores de los países con quien se suscribieron, 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 la actualidad se encuentran en plena aplicación los Convenios y/o Acuerdos ratificados con el Reino de España, República de Chile, República de Argentina, República de Ecuador y la República de Uruguay. En el 2018 se firma el Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la República de Colombia y la República de Perú, adelantándose en lo que va del 2019 y 2020, la etapa de negociación y homologación de formularios, que una vez aprobados permitirá su completa aplicabilidad.

Solicitudes de Prestaciones Pensionales en aplicación de los Convenios. En consideración con los Convenios de Seguridad Social suscritos con el Reino de España; la República de Chile, la República de Ecuador, Argentina y República Oriental del Uruguay este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace, durante el 2019 y 2020, registró el siguiente número de solicitudes:

Tabla 83. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con el Reino de España, Uruguay, la República de Chile, Argentina Y Ecuador - Periodo 01/07/2019 al 30/05/2020

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total	Convenio		Total
	España	Colombia		Uruguay	Colombia		Chile	Colombia	
Invalidez	145	2	147	0	0	0			0
Sobrevivencia	27	8	35	0	0	0		2	2
Tiempos	136	0	136	1	0	1	1		1
Vejez	279	125	404	1	1	2	7	4	11
Total, Expedientes por País	587	135	722	2	1	3	8	6	14
Total, Expedientes por Convenios									
Total, Expedientes			739						

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

Tabla 84. Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con Ecuador y Argentina (Periodo 01/07/2019 al 31/05/2020)

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total
	Argentina	Colombia		Ecuador	Colombia	
Invalidez			0			0
Sobrevivencia	1		1			0
Tiempos	18		18	1	1	2
Vejez			0	5	10	15
			19			17
Total, Expedientes por Convenios						
Total, Expedientes			36			

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

Solicitudes de Desplazamientos Temporales de Trabajadores en aplicación de los Convenios.

Los Convenios permiten el desplazamiento temporal de los trabajadores entre los Estados firmantes, aceptando que las personas continúen sometidas a la legislación del país que lo envía al otro Estado. En tal sentido el siguiente es el registro de los desplazamientos autorizados durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020.

Tabla 85. Tramites Certificados de Desplazamiento Convenios Reino de España, Chile, Uruguay, Ecuador, Argentina y Colombia

Desplazamientos	España-Colombia	Colombia-España	Chile-Colombia	Colombia-Chile	Colombia-Ecuador	Colombia-Uruguay	Colombia-Argentina
Solicitudes	503	66	1	0	1	3	5
Total, por Convenio		569		1	1	3	5
Total, Desplazamientos		579					

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

Finalmente, y en cuanto a nuevos tratados, nuestro país siempre ha estado dispuesto a dialogar y negociar estos tipos de convenios, enfocado a la pertinencia y beneficios que en Seguridad Social

Pensional generaría para los trabajadores migrantes, en el marco de nuestra legislación; continuando negociaciones con el Gobierno de Canadá y adelantando en la actualidad conversaciones con el Gobierno de Francia e Italia.

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

2.4.2.1 Programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor. El programa de Protección Social al Adulto Mayor 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. El programa se financia con recursos del Fondo de Solidaridad Pensional que es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos son administrados a través de FIDUAGRARIA S.A., en calidad de encargo fiduciario. Consiste en un subsidio económico que es entregado a la población de la tercera edad que cumpla con los requisitos establecidos, el cual a partir del mes de noviembre de 2019 se unificó en \$80.000 el valor del subsidio para todos los municipios del país. El subsidio que se otorga es intransferible y la orientación de sus recursos se desarrolla bajo los principios de integridad, solidaridad y participación.

A diciembre de 2019, el programa cerró con una asignación presupuestal para subsidio de \$1.257.943.264.015 y un total de 1.678.586 cupos. Con los cuales fueron cubiertos 1.103 municipios y 4 corregimientos departamentales del país. Para el año 2020 la apropiación de la Subcuenta de Subsistencia es de \$ 1.693.747.568.969 de los cuales están destinados para el rubro de subsidios \$ 1.595.685.374.812 lo que corresponde a un 94,21% sobre el total de la apropiación. Con corte a abril de 2020 el programa cuenta con 1.703.573 cupos asignados a los municipios. Dentro del total de cupos asignados con corte a Abril, se encuentran incluidos 5.000 cupos asignados a comunidades indígenas los cuales, por efecto de la emergencia sanitaria por COVID-19, aún se encuentran en proceso de definición de los beneficiarios por parte de las Autoridades Indígenas.

El Programa Colombia Mayor a través de las ampliaciones de cobertura realizadas entre diciembre de 2019 y enero de 2020, permitió el acceso a 145.000 nuevos beneficiarios, llegando a un total de 180.111 durante el presente Gobierno. A continuación, se presenta la distribución de las ampliaciones por departamento:

Tabla 86. Programa Colombia Mayor Ampliación de Cobertura por Departamento.

Departamento	Resolución 5937 Dic/2018	Resolución 1578 May/2019	Resolución 5613 Dic/2019	Resolución 234 Ene/2020
Amazonas	8	15	124	20
Antioquia	1.187	1.748	16.098	2.335
Arauca	55	84	837	123
Atlántico	762	1.183	10.424	1.512
Bogotá d. C	755	1.152	311	1.624
Bolívar	566	845	7.970	1.171

Departamento	Resolución 5937 Dic/2018	Resolución 1578 May/2019	Resolución 5613 Dic/2019	Resolución 234 Ene/2020
Boyacá	266	395	3.391	491
Caldas	195	294	2.591	366
Caquetá	71	107	1.026	155
Casanare	91	119	1.096	160
Cauca	251	384	3.685	550
Cesar	271	416	2.755	549
Choco	104	165	1.557	229
Córdoba	519	741	6.802	957
Cundinamarca	495	742	6.202	914
Guainía	2	4	43	7
Guaviare	18	26	261	39
Huila	235	339	3.155	467
La guajira	151	235	2.148	350
Magdalena	373	571	5.206	750
Meta	228	355	3.366	498
Nacional	0	0	0	0
Nariño	334	513	4.987	746
Norte de Santander	562	834	7.835	1.149
Putumayo	52	80	780	117
Quindío	108	161	1.421	205
Risaralda	284	436	3.973	573
San Andrés, providencia	16	25	15	38
Santander	512	782	6.884	963
Sucre	260	399	3.448	462
Tolima	360	512	4.803	701
Valle del cauca	902	1.320	11.629	1.751
Vaupés	2	5	38	7
Vichada	5	13	139	21
Total	10.000	15.000	125.000	20.000

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Cumpliendo con los compromisos del Estado para la atención a los 170 municipios incluidos en el Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET (Posconflicto), de las ampliaciones relacionadas anteriormente, para se han asignaron 24.602 cupos, 21.679 hasta el 31 de Diciembre de 2019 y 2.923 en enero de 2020. A continuación, se muestra el número de cupos activos, asignados a diciembre 2019 en comparación con los cupos asignados al corte del mes de abril de 2020, tomando como referente los diferentes grupos poblacionales.

Tabla 87. Programa Colombia Mayor Cupos Asignados 2019- abril 2020.

Grupo Poblacional	Cupos Asignados Dic 2019	Participación 2019	Cupos Asignados Abril 2020	Participación 2020
BEPS	17.000	1,01%	17.000	1.00%
CBA	6.609	0,39%	6.596	0.39%
Ex madres Sustitutas	79	0.00%	79	0.00%
Ex madres comunitarias	2.500	0.15%	2.500	0.15%
Población General	1.611.707	96.02%	1.631.707	95.78%
Resguardos Directos	40.691	2.42%	40.691	2.68%
Resguardos Directos (*)			5.000	
Total, General	1.678.586	100%	1.703.573	100%

Fuente: FIDUAGRARIA - EQUIDAD

(*) Con la Resolución 233 de 2020, se asignaron recursos que garantizan los subsidios para los 5.000 beneficiarios que definan las Autoridades Indígenas, los cuales están pendientes de ingreso por efecto del confinamiento por la pandemia por COVID-19.

A continuación, se describen las características de la población beneficiaria del programa comparando en los años 2019 y abril de 2020:

Tabla 88. Caracterización por Rango de Edad de la Población Beneficiaria Activa del Programa Colombia Mayor 2018-2019.

Grupo Poblacional	2019		2020	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Entre 50 y 60 años	35.758	537	37.269	531
Entre 61 y 70 años	341.211	230.937	347.836	230.086
Entre 71 y 80 años	366.729	330.680	369.277	332.743
Entre 81 y 90 años	177.393	140.771	180.707	143.890
Entre 91 y 100 años	30.166	20.584	30.700	21.049
Mayor que 100 años	1.119	629	1.138	625
Porcentaje	57%	43%	57%	43%
No Beneficiarios	952.376	724.138	966.927	728.924
Total	1.676.514		1.695.851	

Fuente: Administrador Fiduciario FIDUAGRARIA S.A.

Entre diciembre de 2019 y abril de 2020, se ve un leve aumento de la población en todas las franjas.

Caracterización por Sector de Ubicación. Analizando la composición poblacional por sector de ubicación, en el año 2019 la población rural representaba un 14.19% del total de beneficiarios, mientras que la población urbana era el 85.81%. Comparado con el año 2020 con corte a mayo se presenta una variación, ya que la población rural representa el 13.94% y la población urbana el 86.06%.

Caracterización por Género. En cuanto a la población perteneciente al programa, la composición por género, para el 2019 la población femenina del programa constituía un 57,00%, y masculina un 43,00%, para el año 2020 con corte mayo la participación de la población femenina es de 57,00% y la población masculina representa un 43,00%, lo cual no presenta variación con respecto al año anterior.

2.4.2.2 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. Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada a BEPS puede recibir un pago periódico 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 30 de abril de 2020 se han expedido 26.087 anualidades acumuladas, 4.131 durante la vigencia 2020.

2.4.2.2.1 Vinculación. El total de vinculados a BEPS es de 1.453.819 ciudadanos para el 31 de mayo de 2020. De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, Colpensiones no tendrá una meta de vinculaciones BEPS; el enfoque del programa es a mejorar la calidad de ahorro de los vinculados, razón por la cual la meta del cuatrienio es de 1.200.000 ahorradores. Los resultados de vinculación acumulados por mes y definidas para cada periodo del año, se discriminan en la siguiente tabla:

Tabla 89. Número de vinculados mensuales- Vigencia 2016 al 2020 (mayo).

Mes	Acumulado 2016	2017	2018	2019	may-20
Enero	19.833	26.633	26.996	6.606	12.972
Febrero	24.316	32.238	34.915	6.599	17.131
Marzo	22.015	26.236	33.430	7.804	10.962
Abril	32.633	19.646	35.667	8.216	505
Mayo	37.005	24.321	33.801	10.772	660
Junio	51.764	25.616	27.298	9.428	
Julio	63.359	29.125	23.756	11.238	
Agosto	67.447	35.407	24.622	13.338	
Septiembre	82.439	39.819	24.307	16.517	
Octubre	76.317	38.340	25.558	18.359	
Noviembre	68.589	31.650	23.345	18.968	
Diciembre	44.443	18.267	19.897	12.694	
Total, año	590.160	937.458	1.271.050	1.411.589	1.453.819

Fuente: Gerencia Administración de Cuentas Individuales. Colpensiones.

Entre julio de 2019 y mayo de 2020 se han vinculado al programa un total de 133.344 personas. Durante el primer trimestre de 2020 el programa mantuvo un promedio de vinculaciones de 13.688 personas, sin embargo, en vista de las medidas de confinamiento a causa de la emergencia económica, social y ecológica que desató el COVID 19, tanto la vinculación como el ahorro en el programa BEPS se han visto fuertemente afectados. En relación con las vinculaciones acumuladas distribuidas por las Regionales de Colpensiones, se destaca Caribe con el 21% (305.266 vinculados) y Occidente con el 18% (257.799 vinculados).

Tabla 90. Número de Vinculados por Sexo y Regional

Regional	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	107.268	48.949	156.217	10,7%
Bogotá	105.872	43.383	149.255	10,3%
Caribe Norte	102.060	44.349	146.409	10,1%
Caribe Sur	109.921	48.936	158.857	10,9%
Centro	120.540	59.408	179.948	12,4%
Eje cafetero	69.652	39.689	109.341	7,5%
Occidente	178.159	79.640	257.799	17,7%
Santanderes	105.945	50.015	155.960	10,7%
Sur	96.308	43.725	140.033	9,6%
Total	995.725	458.094	1.453.819	100,0%

Fuente: Gerencia Admón. Cuentas Individuales. Colpensiones. Fecha: 31 de May./2020

Al programa se han vinculado un total de 995.725 mujeres, que representan el 68% de los vinculados, frente a la participación de los hombres que es del 32%, con 458.094 vinculados.

En el sector rural se han vinculado a 341.380 ciudadanos, lo que representa un 23% del total de vinculados al 31 de mayo 2020. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), 182.302 personas se encuentran vinculadas al programa al mismo corte. A continuación, se detallan las vinculaciones:

Tabla 91. Vinculados en sector rural y posconflicto por Regional y sexo.

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	18.241	14.277	32.518	10%	11.697	4.808	16.505	9%
Bogotá	3.592	2.416	6.008	2%				0%
Caribe Norte	15.988	6.804	22.792	7%	32.746	13.954	46.700	26%
Caribe Sur	21.769	10.509	32.278	9%	14354	6978	21.332	12%
Centro	44.206	25.407	69.613	20%	20.553	9337	29.890	16%
Eje cafetero	11.700	11.649	23.349	7%			0	0%
Occidente	35.326	20.280	55.606	16%	40.592	17.644	58.236	32%
Santanderes	28.067	16.598	44.665	13%	1768	814	2.582	1%
Sur	34.659	19.892	54.551	16%	4.198	2.859	7.057	4%
Total	213.548	127.832	341.380	100%	125.908	56.394	182.302	100%

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales. Colpensiones. Fecha: 31 de May. /2020

En cuanto a las regionales de Colpensiones con mayor vinculación en el sector rural, se encuentra Centro con 69.613 (20%), Occidente (Valle, Cauca y Nariño) con 55.606 (16%) y Sur (Tolima, Huila) con 54.551 (16%).

2.4.2.2.2 Ahorro. Colpensiones ofrece una gran cantidad de puntos de recaudo a nivel nacional a través de empresas de reconocida trayectoria y que se han especializado en recaudo de diferentes servicios, además cuentan con la infraestructura, experiencia y cobertura nacional requerida por Colpensiones para la atención de los vinculados al programa. Colpensiones realiza esfuerzos para ampliar los canales de recaudo desde el inicio de su operación, el proceso de recaudo BEPS ha presentado una evolución importante con la entrada en operación de: i) Redes de Recaudo (IGT – Matrix – Supergiros - Moviiired)Traslados del Régimen de Prima Media (RPM), ii) Traslados del Régimen de Ahorro Individual (RAIS), iii) Aportes propios por terceros (aliados que transfieren los recursos propios del vinculado), y iv) Aportes de Terceros.

El mecanismo BEPS cuenta con 615.785 ahorradores acumulados al 31 de mayo de 2020, que provienen de las siguientes fuentes:

- El ahorro directo que hace el ciudadano en las terminales de la red contratada (Vía Baloto – Grupo Matrix – Supergiros y Movii).
- Traslados RPM: Recursos trasladados desde Colpensiones a BEPS por los ciudadanos que no cumplen requisitos para pensión y que deciden beneficiarse de la anualidad vitalicia BEPS.
- Traslados RAIS: Recursos trasladados desde los Fondos Privados a BEPS por los ciudadanos que no cumplen requisitos para pensión y que deciden beneficiarse de la anualidad vitalicia BEPS.
- Aportes propios por Tercero: Aportes que un aliado administra de sus asociados, tramita con ellos autorización para hacer traslado de recursos a las cuentas individuales.
- Terceros: Disponen recursos financieros para contribuir al ahorro o la financiación de una anualidad vitalicia de su población en el programa BEPS. Actualmente se encuentran Alcaldía del Municipio de Rionegro y Fundación Social Gane.
- Traslados PSAP: Recursos provenientes de beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión que solicitan su traslado a BEPS.
- Gestores Culturales: Recursos recaudados por concepto del 10% de la estampilla Procultura y las condiciones para el acceso de los creadores y gestores culturales al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS.

Tabla 92. Número de ahorradores y valor del ahorro promedio, mínimo y máximo por canal.

Canal de Ahorro	No. Ahorradores	Ahorro promedio	Ahorro mínimo	Ahorro máximo
Redes Recaudo	526.412	267.759	5.000	6.265.000
Traslados RPM	8.445	3.672.407	700	131.681.659
Traslados RAIS	173	17.394.442	4.275	181.272.704
Aporte propio por tercero	6.498	850.461	500	4.480.000
Terceros*	1.021	3.331.319	20.000	41.248.813
PSAP**	10.504	10.140.795	2.037	24.902.423
Gestores Culturales***	2.057	27.585.917	506.748	49.163.969
Total, ahorradores activos	555.110			
Destinación de recursos	60.376			
Reintegros (RPM / Terceros)	299			
Ahorradores acumulados	615.785			
* Corresponde al valor del aporte de terceros para renta Vitalicia. El promedio de terceros para fomento al ahorro es de \$103.290				
** Corresponde al valor de aportes, subsidios más rendimientos				
***Presenta el ahorro para anualidad vitalicia. El promedio para fomento al ahorro es de \$1.362.348				

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales y redes e Incentivos. Colpensiones. Fecha de May/2020

Entre julio de 2019 y mayo de 2020, un total de 112.984 vinculados comenzaron a ahorrar en el programa BEPS, sin embargo, se está presentando una disminución considerable en el comportamiento de los nuevos ahorradores BEPS como consecuencia de la coyuntura de la pandemia del COVID 19. El promedio mensual de nuevos ahorradores hasta antes del confinamiento obligatorio decretado en el marco de la declaración del estado de emergencia económica, social y ecológica, (julio 2019 a marzo 2020) fue de 12.359 nuevos ahorradores en promedio por mes. Para los meses de abril y mayo de 2020, este promedio fue de 876 ahorradores nuevos. Para el cierre de mayo de 2020, se encuentran ahorrando 161.231 ciudadanos en el sector rural, lo que representa un 26% del total de ahorradores acumulados. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) 64.173 se encuentran ahorrando al programa para el mismo periodo.

Tabla 93. Ahorradores en sector rural y posconflicto por Regional y sexo.

Regional	Rural				Posconflicto			
	Femenino	Masculino	Total	%	Femenino	Masculino	Total	%
Antioquia	8.668	7.746	16.414	10%	3.488	1.605	5.093	8%
Bogotá	1.338	849	2.187	1%				
Caribe Norte	5.969	2.797	8.766	5%	9.407	4.308	13.715	21%
Caribe Sur	7.349	4.105	11.454	7%	4.383	2.363	6.746	11%
Centro	23.272	13.283	36.555	23%	8.876	4.250	13.126	20%
Eje cafetero	7.065	7.778	14.843	9%				
Occidente	16.700	9.687	26.387	16%	15.009	7.048	22.057	34%
Santanderes	12.852	8.403	21.255	13%	464	245	709	1%
Sur	14.418	8.952	23.370	14%	1.579	1.148	2.727	4%
Total	97.631	63.600	161.231	100%	43.206	20.967	64.173	100%

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales. Colpensiones. Fecha: 31 de May. /2020

Las regionales de Colpensiones con mayor ahorro en el sector rural son Centro con 36.555 y Occidente con 26.387 personas.

2.4.2.2.3 Entrega de incentivos - Otorgamiento. Como herramienta para incentivar el ahorro, la normatividad vigente permite la constitución y entrega de incentivos en forma de: i) Incentivos Puntuales: (Seguro de Vida Grupo BEPS, Garantía de poder adquisitivo, Costos de operación) y ii) Incentivo periódico del 20%:

2.4.2.2.3.1 Incentivos Puntuales.

2.4.2.2.3.1.1 Seguro de Vida Grupo BEPS. Tienen el propósito de incentivar la fidelidad y cultura de ahorro de los vinculados al programa BEPS. Los valores asegurados dependen del monto ahorrado durante el año anterior a la emisión del seguro, siempre que hayan realizado por lo menos seis aportes o ahorros equivalentes a seis salarios mínimos diarios legales vigentes. De los beneficiarios al Seguro de Vida Grupo BEPS en 2018, POSITIVA S.A. ha reconocido un total de 287 siniestros por la afectación de las coberturas de muerte, amparo exequial y enfermedades con cargo a la póliza contratada. Para 2019 se han reconocido 357 siniestros y para 15 de mayo de 2020 se han reconocido 37 siniestros por los mismos conceptos, como se detalla a continuación:

Tabla 94. Siniestros reconocidos con cargo a la póliza de vida grupo BEPS vigencias 2018-2019 y 2020.

COBERTURA	2018			2019			2020		
	Vinculados Siniestrados	Monto total	Pago Promedio	Vinculados Siniestrados	Monto total	Pago Promedio	Vinculados Siniestrados	Monto total	Pago Promedio
		pagado	(\$)		pagado	(\$)		pagado	(\$)
Muerte	216	\$ 1.021.717.536	\$ 4.730.174	285	\$ 1.140.213.208	\$ 4.000	29	\$ 153.534.000	\$ 5.294.276
Amparo exequial	216	\$ 253.122.408	\$ 1.171.863	285	\$ 354.019.590	\$ 1.242.174	29	\$ 38.184.445	\$ 1.316.705
Auxilio desmembración	2	\$ 414.000	\$ 207.000	3	\$ 1.311.750	\$ 437.250	1	\$ 150.000	\$ 150.000
Enfermedades graves	69	\$ 138.779.395	\$ 2.011.296	69	\$ 176.556.168	\$ 2.558.785	7	\$ 37.820.000	\$ 5.019.286
Total, general	287	\$ 1.414.033.339	\$ 4.926.945	357	\$ 1.672.100.716	\$ 4.683.756	37	\$ 229.688.445	\$ 6.207.796
Siniestralidad		29,7 por mil			20,1 por mil			2,1 por mil	

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones. Fecha: May/2020

En el 2019, 164.130 personas ahorraron lo suficiente para ser beneficiarios del Seguro BEPS durante la vigencia 2020, seguros de vida e incapacidad –con auxilio funerario- que están vigentes desde el 01 de enero de 2020.

Tabla 95. Beneficiarios del seguro BEPS en la vigencia 2020.

Rango Valor Ahorrado	Valor Asegurado promedio. (\$)	Femenino	Masculino	Total
<=100.000	1.000.000	39.375	20.937	60.312
entre 100.001 y 300.000	1.892.950	36.023	16.405	52.428
entre 300.001 y 500.000	4.787.317	11.930	5.663	17.593
entre 500.001 y 700.000	8.039.100	7.337	3.817	11.154
>=700.001	15.534.493	15.332	7.311	22.643
Total, general	4.174.706	109.997	54.133	164.130

Fuente: Gerencia de redes e Incentivos. Colpensiones. Fecha: 31 de mayo de 2019

Para el cierre de abril de 2020, 39.406 personas han realizados seis (6) aportes o ahorros equivalentes a seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes (175.561 para el 2020) para ser beneficiarias del Seguro BEPS durante la vigencia 2021:

Tabla 96. Beneficiarios del seguro BEPS en la vigencia 2021

Rango valor ahorrado	Valor Asegurado	Valor asegurado promedio (\$)	Mujeres	Hombres	Asegurados
		2019	67%	33%	2020
<= 100.000	1.000.000	1.000.000	5.587	3.703	9.290
100.001 - 300.000	10 veces monto ahorrado	2.216.177	12.110	5.439	17.549
300.001 - 500.000	12 veces monto ahorrado	5.021.248	6.236	2.558	8.794
500.001 - 700.000	13,5 veces monto ahorrado	7.877.472	1.500	691	2.191
>=700.001	15 veces monto ahorrado	15.825.349	883	699	1.582
Total		3.416.581	26.316	13.090	39.406

Fuente: Gerencia de redes e Incentivos. Colpensiones Fecha: 31 de mayo de 2020

2.4.2.2.3.1.2 Sorteos. Los sorteos son una estrategia de Colpensiones que busca incentivar a los ciudadanos para que ahorren y construyan un retiro laboral tranquilo, a través del programa BEPS.

Por lo anterior, Col juegos aprobó la realización de juego promocional “BEPS HOY Y MAÑANA, AHORRAR PAGA” mediante Resolución No. 20191200009354 del 04 de abril de 2019, donde se entregarán a través de sorteos quincenales, mensuales y semestrales 5.200 premios en efectivo y dos (2) bonos para adquisición de vivienda y equipamiento. Colpensiones asume los costos que se deriven de la entrega de estos premios, a los vinculados que resulten ganadores del Juego Promocional. Con esto se pretende aumentar el sentido de satisfacción inmediata del vinculado basado en el ahorro para su vejez, incentivar a los vinculados a ahorrar en su cuenta individual durante 2019, de manera que, además de incrementar su capital de ahorro que le permitirá recibir un ingreso en su vejez, tener la posibilidad de ganar uno de los premios, siempre que cumpla con las condiciones y restricciones del presente documento.

Sorteos Quincenales. De acuerdo con los términos y condiciones del juego promocional “BEPS HOY Y MAÑANA, AHORRAR PAGA” autorizado por COLJUEGOS, Colpensiones entregó 3.600 premios acumulados a la finalización del cronograma autorizado cada uno de ellos de \$100.000 en efectivo. Para el cierre de la vigencia 2019, se realizaron 18 sorteos quincenales, cada uno de ellos con 200 ganadores de \$100.000 en efectivo, cumpliendo la totalidad del cronograma programado para los sorteos quincenales.

Teniendo en cuenta las condiciones del sorteo quincenal, para el 2019 estuvieron en juego 274.804 boletas y 3600 premios, lo que significa una probabilidad de ganar, en promedio, de 1.31% por cada boleta con la que cuente el participante. El calendario de sorteos quincenales, el periodo para participar, la fecha del sorteo y el número de premios se detalla en el cuadro a continuación:

Como resultado de la realización de los sorteos quincenales, la Vicepresidencia de Beneficios Económicos Periódicos, sorteó 3.600 premios de los cuales se han entregado el 100%

Tabla 97. Premios Entregados de Sorteos Quincenales BEPS.

Tipo de Sorteo	Premios Autorizados	Premios Sorteados 2019	Premios Pendientes por Sorteo	Premios Entregados	%
Quincenal	3.600	3.600	0	3.600	100%

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones

De los ganadores, 2.460 son mujeres (68%) y 1.140 son hombres (32%). Así mismo, se tiene que el promedio de ahorro en mujeres fue de \$200 Mil y en hombres de \$241 Mil según lo que se muestra en la tabla a continuación.

Tabla 98. Gestión de Entrega de Premios - Sorteos Quincenales.

	Mujeres		Hombres		Total	
	Ganadores *	Promedio Ahorrado	Ganadores *	Promedio Ahorrado	Ganadores *	Promedio Ahorrado
Antioquia	310	211.229	178	283.887	488	237.731
Bogotá	441	169.316	152	200.942	593	177.423
Caribe Norte	68	203.772	30	200.583	98	202.796
Caribe Sur	53	145.438	26	172.385	79	154.306
Centro	404	200.632	163	232.880	567	209.902
Eje cafetero	280	195.066	152	269.533	432	221.268
Occidente	543	205.005	269	239.630	812	216.476
Santanderes	220	240.902	97	252.856	317	244.560
Sur	141	217.631	73	215.904	214	217.042
Total	2.460	200.159	1.140	241.449	3.600	213.234

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones

Sorteos Mensuales. De acuerdo con los términos y condiciones del juego promocional “BEPS HOY Y MAÑANA, AHORRAR PAGA” autorizado por COLJUEGOS, Colpensiones realizará 10 sorteos mensuales de premios en efectivo de \$100.000 cada uno, esperando entregar un total de 1.600 premios acumulados a la finalización del cronograma autorizado. Cada mes se entregan 160 premios. El vinculado a BEPS tendrá una (1) sola oportunidad de participar por el traslado de su Indemnización Sustitutiva de la Pensión de Vejez o Devolución de Saldos al programa BEPS, para participar, los recursos deben estar acreditados o reflejados en su cuenta BEPS, sin importar su valor. Para la vigencia 2019 estuvieron en juego 8.461 boletas y 1.440 premios, lo que significa una probabilidad de ganar, en promedio, de 17,01% por participante.

De los beneficiados, 935 son mujeres (58%) y 665 hombres (42%). Adicionalmente, se refleja que el promedio de ahorro en mujeres fue de \$ 3.7 Millones y en hombres de \$5.2 Millones según lo muestra la tabla a continuación.

Tabla 99. Gestión de Entrega de Premios - Sorteos Mensuales.

Regional	Mujeres		Hombres		Total	
	Ganadores *	Promedio Ahorrado	Ganadores *	Promedio Ahorrado	Ganadores *	Promedio Ahorrado
Antioquia	104	3.641.757	58	4.991.757	162	4.125.090
Bogotá	154	4.752.140	66	8.940.875	220	6.008.760
Caribe Norte	46	4.339.412	53	6.738.767	99	5.623.915
Caribe Sur	29	5.986.793	25	6.550.162	54	6.247.612
Centro	175	4.374.199	113	4.140.403	288	4.282.467
Eje cafetero	65	3.027.943	73	2.695.300	138	2.851.979
Occidente	167	2.704.790	112	6.125.294	279	4.077.896
Santanderes	109	2.935.548	82	4.548.105	191	3.627.850
Sur	86	3.632.067	83	4.483.438	169	4.050.196
Total	935	3.775.546	665	5.257.524	1.600	4.391.493

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos

De los premios mensuales, se entregaron de manera efectiva 1.600, lo que corresponde a la entrega de incentivos por valor de \$160.000.000 de pesos.

Sorteos Semestrales. De acuerdo con los términos y condiciones del juego promocional “BEPS HOY Y MAÑANA, AHORRAR PAGA” autorizado por COLJUEGOS, Colpensiones sorteará dos (2) bonos para adquisición de vivienda y equipamiento, cada uno por valor de hasta \$102.000.000. Se sorteará un (1) bono cada semestre del año. El bono para adquisición de vivienda incluye: el valor de la vivienda, el valor de los gastos notariales, la contribución a beneficencia (boleta fiscal) y los derechos de registro.

Los sorteos semestrales se realizaron el 3 de Julio de 2019 y el 15 de enero de 2020. Pueden participar en los sorteos los ciudadanos vinculados al programa BEPS con cuenta activa al 30 de junio de 2019 para el primer sorteo semestral y al 31 de diciembre de 2019 para el segundo sorteo semestral, o cuya cuenta esté suspendida o haya sido cancelada durante el periodo de ahorro del respectivo sorteo únicamente por estar en curso el trámite de la solicitud de destinación de recursos en la modalidad de anualidad vitalicia o haberse ya destinado sus recursos en esta modalidad. Adicionalmente, el ciudadano debe tener cuenta activa y ahorros mínimos por suma acumulada de \$500.000 en 2019 (El valor recibido por el vinculado por concepto de otros incentivos no se considerará como ahorro para participar en los sorteos).

El vinculado tendrá una oportunidad de ganar por cada suma acumulada de \$500.000 que ahorre en 2019 a través de las redes de recaudo autorizadas y/o por el traslado de su Indemnización Sustitutiva de la Pensión de Vejez o Devolución de Saldos al programa BEPS siempre y cuando los recursos estén acreditados y reflejados en su cuenta BEPS.

Para el sorteo semestral, realizado el 3 de julio de 2019, las boletas en juego ascendieron a 9.159 y participaron 8.399 vinculados, lo que significa una probabilidad de ganar de 0.01% por cada boleta con la que cuente el participante. Para el segundo sorteo, realizado el 15 de enero de 2020, participaron en total 33.834 personas con un total de 38.485 boletas. El calendario de sorteos semestrales, el periodo para participar, la fecha del sorteo y el número de premios se detalla en el cuadro a continuación:

Tabla 100. Sorteos Semestrales BEPS.

Sorteo	Periodo de ahorro para participar		Fecha del Sorteo	Premios	Número de Participantes	Número de Boletas en Juego
Número	Fecha inicio	Fecha fin				
1	martes, 01 de enero de 2019	domingo, 30 de junio de 2019	miércoles, 03 de julio de 2019	1	8.399	9.159
2	lunes, 01 de julio de 2019	martes, 31 de diciembre de 2019	miércoles, 15 de enero de 2020	1	33.834	38.485
Total				2	42.233	47.644

Fuente, Gerencia de Redes e Incentivos

También se espera que más vinculados alcancen el tope máximo de ahorro, logren cumplir los requisitos para acceder al Seguro de Vida y se incrementen aportes de terceros y los traslados desde el Sistema General de Pensiones a Hoy y Mañana BEPS para obtener una Anualidad

Vitalicia. Por lo anterior, se sortearán ocho (8) bonos para adquisición de vivienda y equipamiento por valor de \$102.000.000 Ciento Dos Millones De Pesos M/Cte cada uno, sin que en ningún caso exceda este valor.

Los ahorradores de Hoy y Mañana BEPS que cumplan los requisitos de ahorro podrán participar en el sorteo para ganar uno (1) de los ocho (8) bonos para adquirir vivienda y equiparla así:

- Valor de cada premio: \$102.000.000
- Denominación del premio: Bono para adquirir vivienda y equiparla
- Cantidad premios por sorteo: 8
- Periodo de ahorro para participar: Participa el vinculado que cumpla los requisitos de ahorro a partir del 1º de enero hasta el 31 de diciembre de 2020 con un único sorteo el 20 de enero de 2021.

2.4.2.2.3.2 Incentivo periódico (20% de lo ahorrado por los vinculados). Consiste en un Subsidio Periódico otorgado por el Estado, equivalente al 20% del aporte realizado por el vinculado ahorrador de BEPS, este incentivo se calcula anualmente y se hace efectivo únicamente cuando el vinculado solicita su destinación de recursos: (Anualidad Vitalicia, traslado de ahorros en BEPS al Sistema General de Pensiones y pago de inmueble)

Para las 26.298 anualidades vitalicias emitidas al 31 de mayo de 2020, se han ejecutado \$18.653 millones por concepto de Incentivo Periódico del 20%, de los cuales \$15.828 millones se han pagado través de la expedición de Títulos de Deuda y \$2.825 millones con recursos de inmediata liquidez.

Destinación de Recursos. La gestión realizada para la destinación de recursos tiene la responsabilidad de garantizar la entrega del Beneficio Económico Periódico propiamente dicho, entendido en cualquiera de las cuatro opciones establecidas por el Decreto 1833 de 2016.

La anualidad vitalicia se calcula en montos mensuales y se desembolsa al beneficiario en pagos bimestrales. Al 31 de mayo de 2020 se han efectuado un total de 26.298 anualidades vitalicias.

Tabla 101. Número y valor acumulado de anualidades vitalicias.

		Acumulado 2016	2017	2018	2019	2020	Total
Anualidad Vitalicia	Nº	1.768	3.063	4.084	13.041	4.342	26.298
	(\$ Millones)	10.014	15.507	38.677	198.658	72.440	335.296

Fuente. Gerencia de Redes e Incentivos. Colpensiones. Fecha 31 de mayo de 2020

Entre julio de 2019 y mayo de 2020, un total de 11.701 vinculados optaron por la constitución de una anualidad vitalicia BEPS. El valor de la anualidad vitalicia promedio entregada es de \$184.106. El monto mínimo es \$34.047 y \$1.492.265 es el monto máximo. 16.999 beneficiarios de Anualidad Vitalicia BEPS han ingresado como beneficiarios del subsidio al Adulto Mayor que entrega el Consorcio Colombia Mayor. De otra parte, las devoluciones de ahorro presentan un incremento en gran medida, al bajo monto de las Indemnizaciones Sustitutivas o Devoluciones de Saldos trasladadas del SGP a BEPS, por lo cual no es posible otorgar un Beneficio Económico Periódico por un valor mínimo de \$40.000, conforme a la reglamentación vigente. Asimismo, algunos vinculados manifiestan que requieren dicho valor para soportar otros gastos.

No obstante, vale la pena resaltar que la proporción de personas que eligen anualidad vitalicia sobre las que eligen la devolución, cambió de tendencia y para 2020 ya son más la personas que deciden contar con la anualidad vitalicia. Al cierre de mayo de 2020 se han efectuado un total de 34.078 devoluciones de ahorro, como se muestra a continuación:

Tabla 102. Número y valor acumulado de devoluciones de ahorro.

		Acumulado 2016	2017	2018	2019	2020	Total
Devolución de ahorros	Nº	2.231	6.976	7.547	13.382	3.942	34.078
	(\$ Millones)	7.162	20.778	22.174	32.658	8.220	90.992

Fuente: Gerencia de Redes e Incentivos. Fecha: 31 de May./2020

Seguimiento a Beneficiarios BEPS. En virtud de lo señalado en el Título 13, Capítulo 6 en el artículo 2.2.13.6.1 del Decreto 1833 de 2016, se han gestionado ante el Administrador Fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional – Consorcio Colombia Mayor 2013, los ingresos de beneficiarios BEPS que cumplen con requisitos para el acceso al Programa Colombia Mayor.

Los vinculados que se han beneficiado de obtener una anualidad vitalicia más el subsidio de Colombia Mayor para el cierre de mayo de 2020 son 16.999 ciudadanos con un promedio de BEPS + Colombia Mayor de \$ 318.022.

Tabla 103. Anualidades BEPS + Subsidio Colombia Mayor 2016-2019

		Acumulado 2016	2017	2018	jul-05	2020	Total
Colombia Mayor	Nº	1.389	2.944	2.219	10.324	123	16.999
Promedio BEP + Colombia Mayor	(\$ pesos)	210.847	220.201	248.934	354.126	335.892	318.022

Fuente: Gerencia Redes e Incentivos. Fecha: 31 de May./2020



El empleo
es de todos

Mintrabajo



3 | Respeto y vigencia de los **Derechos Fundamentales del Trabajo**

3 **Respeto y vigencia de los Derechos Fundamentales del Trabajo**

3.1 Erradicación del trabajo infantil

En la vigencia del 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Realización de 75 talleres de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador en 29 departamentos, asistiendo a través de estos a 537 municipios y 1.320 personas.
- Capacitación en la línea de política a 64 funcionarios de territoriales del Ministerio del Trabajo y 209 inspectores del trabajo.
- En el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Seguridad para Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural y como línea de acción de la Campaña para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas y protección al adolescente trabajador, se adelantaron jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador, a través de actividades lúdicas y recreativas, dirigidas a niños, niñas y adolescentes, realizadas en los municipios de Chinácota – Norte de Santander, Puerto Inírida – Guainía, San Andrés – San Andrés y Villeta – Cundinamarca, en las que participaron 178 Niños, Niñas y Adolescentes
- Campaña para la prevención y erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, a través de un Plan de Medios, con la divulgación de comerciales en 8 canales de televisión, 795 cuñas emitidas, a nivel nacional, regional, radio comunitaria y local, con cobertura en los 32 departamentos y difusión de piezas en redes sociales y portales con alto tráfico, logrando un total de 841.438 mensajes.
- La articulación institucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas y Protección al Adolescente Trabajador se realiza en el marco de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, con importante participación de los Comités Interinstitucionales de Erradicación del Trabajo Infantil (CIETIS) departamentales y municipales, así mismo, a través de la Red Colombia en trabajo conjunto con empresas del sector rural, Cajas de Compensación, Cámaras de Comercio, Organizaciones No Gubernamentales, Organizaciones de Trabajadores, Gremios, Asociaciones, Parroquias y Comunidades Religiosas y Emisoras Comunitarias.
- Implementación de la estrategia de Erradicación del Trabajo Infantil en Plazas de Mercado en articulación con los CIETI en las ciudades de Barranquilla, Pereira, Sincelejo y Bogotá, sensibilizando a 1710 comerciantes, transeúntes, niños, niñas y adolescentes e identificando 35 casos que se articularon con el ICBF para su atención
- En el marco de la conmemoración del día mundial de erradicación del trabajo infantil y en articulación con el ICBF se desarrolló la Sesión del Consejo Asesor Consultivo de niños, niñas y adolescentes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, el cual contó con la presencia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, OIT, Pacto Global, Ministerio del Trabajo y Consejería para la Niñez y la adolescencia.
- Realización en articulación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF y la Presidencia, la propuesta normativa para reglamentar el artículo 35 del código de la infancia y la adolescencia, proceso impulsado por la Consejería para la Competitividad de la Presidencia de la República.

- Articulación con la agenda binacional Colombia – Ecuador con el propósito de fomentar los niveles de información y sensibilización sobre el trabajo infantil en las localidades de frontera entre Colombia y Ecuador y fortalecer los mecanismos, instituciones locales, regionales, nacionales y binacionales para erradicar el trabajo infantil en la zona de frontera.
- Articulación y apoyo técnico al proyecto de erradicación del Trabajo Infantil en el Sector Cafetero con el objeto de mejorar la capacidad de la sociedad civil para comprender mejor y abordar el Trabajo Infantil, así como promover condiciones aceptables de trabajo en Colombia.
- Articulación con el Proyecto Pilares con el objetivo el desarrollo de capacidades de la sociedad civil en Colombia para entender mejor y abordar el trabajo infantil y otras condiciones inaceptables de trabajo”.
- Articulación con el proyecto somos tesoro, el cual busca reducir el trabajo infantil y mejorar la calidad de vida de la niñez y las familias en zonas mineras.
- Elaboración, de manera coordinada, con las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y Movilidad, de un formato denominado “*Formato Único Nacional de Autorización de Prácticas Laborales para Adolescentes*”, que plasma la situación formativa y practica del adolescente entre 15 y 17 años, así como las condiciones en que va a desarrollar las actividades en el escenario de práctica, para viabilizar la autorización del permiso, por parte de los inspectores de trabajo de este Ministerio.
- Realización de articulación con el Sistema Nacional de Bienestar Familiar y con el objeto de identificar en las propuestas de gobierno de alcaldes y gobernadores electos, cuántas de estas contemplaron la inclusión del tema de erradicación del trabajo infantil, identificando que solo 11 propuestas de gobernadores y 264 de alcaldes contemplan el tema.

En lo transcurrido de la vigencia del año 2020, se han venido adelantando actividades, con el fin de socializar la Línea de Política Pública de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027, a través de talleres virtuales con los CIETIS departamentales y municipales, así como a funcionarios y contratistas del nivel central y direcciones territoriales de los departamentos de Huila, Valle del Cauca, Chocó, Antioquia, Quindío, Guajira, Risaralda, logrando capacitar a 262 funcionarios.

En los meses de enero y febrero se realizó articulación con varias entidades y se asistió a la reunión realizada por la ESAP donde se habló del diplomado virtual de la Línea de Política Pública de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, el cual iniciaría a mediados del mes de junio de 2020, dirigido a los alcaldes y gobernadores a nivel nacional y a varios funcionarios del Ministerio del Trabajo.

En el mes de marzo con funcionarios de las territoriales y de nivel central del Ministerio Trabajo se socializó la Política Pública de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador. Igualmente se realizó reunión virtual con Colombia Avanza donde se socializaron las actividades que se van a realizar por parte de la OIT relacionadas con la prevención del trabajo infantil e implementación de las mismas de acuerdo al Plan de Desarrollo, como los sectores a abordar durante el año 2020 (minero, energético, agroindustria, turismo, etc.) y En el mes de abril se asistió a la reunión con Pacto Global Red Colombia, donde se socializó la Estrategia de Plazas de Mercado realizada en la vigencia del año 2019 y que para este 2020 se terminará de implementar apenas se normalice la situación por el Covid-19. Igualmente se inició la articulación con los miembros del CIETI Nacional para la actividad que se realizará el 12 de junio día mundial contra el Trabajo Infantil.

3.1.1 Política Pública para la Erradicación de la Explotación Sexual, Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA. El 12 de julio de 2019 en sesión virtual del Consejo Nacional

de Política Social CONPES, fue aprobada la política Nacional de Infancia y Adolescencia y sus dos líneas de Política: Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes Prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes.

En el marco de la ley 1336 de 2009, el Ministerio del Trabajo ha venido asumiendo la Presidencia del Comité Nacional Interinstitucional para la ejecución a política pública de prevención y erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescente, el cual es un órgano consultor del Consejo Nacional de Política Social. Dicho Comité está integrado por los siguientes miembros: Ministerio del Trabajo, Ministerio de Interior, Ministerio de Educación, Ministerio de Comunicaciones, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Cancillería, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Policía Nacional, Fiscalía General de la Nación y DANE. Como invitados permanentes asisten Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo, ONG's, representantes de la empresa privada, representante de las organizaciones de niños, niñas y adolescentes y representantes de los organismos de cooperación internacional que impulsan y apoyan el Plan.

En el seno de esta instancia, se construyó la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescente 2018-2028, la cual fue aprobada en sesión virtual del CONPOS el 12 de julio de 2018 para una vigencia de 10 años.

En la segunda parte de la vigencia 2019 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Participación en las siguientes Audiencias Públicas Convocadas por la Procuraduría General de la Nación: i) VI Audiencia Pública de Lucha contra la Trata de Personas y la Explotación sexual de niñas, niños y adolescentes realizada en Cúcuta para los departamentos de Norte de Santander y Santander el 10 de julio de 2019, ii) VII Audiencia Pública de Lucha contra la Trata de Personas y Explotación Sexual de Mujeres, Niñas, Niños y Adolescentes - Capítulo Tolima-Cundinamarca - y Compromiso Nacional del Sector Transporte" el 8 de octubre de 2019, iii) VIII Audiencia Pública de lucha contra la Trata de Personas y Explotación sexual de mujeres, niñas, niños y adolescentes: Capítulo Bogotá y compromisos de los medios de comunicación el 5 de diciembre 2019
- Entre los meses de agosto y septiembre 2019 se implementó la "Estrategia de Atención y Prevención de la ESCNNA en el corredor vial de la autopista Medellín – Bogotá", impactando en los municipios de Villeta, Honda, La Dorada, Puerto Salgar, Marinilla, Rionegro, en dicho proceso se sensibilizaron 2000 conductores de camiones de carga y transporte público, 500 funcionarios y organizaciones de la sociedad civil y se realizaron 6 movilizaciones en los municipios mencionados, con la participación de aproximadamente 1300 personas.
- El 29 de octubre de 2019, se dio continuidad a la estrategia haciendo el lanzamiento en la ciudad de Armenia para iniciar la ruta del paisaje turístico cultural del Eje Cafetero, cubriendo los departamentos de Caldas, Risaralda, Tolima y Quindío, en la ciudad de Armenia se sensibilizaron a más de 500 transportadores de carga en la vía hacia la línea y el 12 de diciembre de 2019, en la Ciudad de Pereira, se sensibilizaron 320 conductores y se brindó asistencia técnica a 82 servidores públicos
- Se realizó el 25 de septiembre, la Socialización de la línea de Política Pública para la Prevención de la ESCNNA, en el marco del Mecanismo Articulador para las violencias de Género con énfasis en Violencia Sexual, de acuerdo la ley 1146, a través de videoconferencia con 35 instancias municipales y departamentales
- En atención a la implementación de la línea de política pública para la prevención y erradicación de la ESCNNA, se realizó asistencia técnica en el 2019 en territorios priorizados focalizados, en el periodo

reportado: Vaupés, Guaviare, Santander, Guajira, Atlántico, Quindío, Risaralda, Tolima, Caldas, Antioquía.

- En cumplimiento de los Compromisos en el Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio con la Mesa Permanente de Concertación para pueblos indígenas concertó en diciembre 2019 la propuesta metodológica con la Comisión de Mujeres Indígenas de la Mesa Permanente de Concertación -MPC para trabajar en lo territorial la construcción del capítulo étnico de las líneas de política.
- En los meses de septiembre – octubre 2019 se realizó un proceso de articulación con el Sistema Nacional de Bienestar Familiar con el objeto de identificar en las propuestas de gobierno de alcaldes y gobernadores electos, cuántas de estas contemplaron la inclusión del tema de ESCNNA identificando que solo 18 propuestas de gobernadores y 591 de alcaldes contemplan el tema.

En lo transcurrido de la vigencia del 2020 se desarrollaron las siguientes acciones:

- En los primeros meses enero - febrero se continúa trabajando con el Sistema Nacional de Bienestar Familiar para garantizar la Inclusión de la Prevención y Erradicación de la ESCNNA en los Planes de Desarrollo Departamentales y Municipales
- En marzo con funcionarios de las territoriales y de nivel central del Ministerio Trabajo se socializó la política pública ESCNNA, también asistimos a la II sesión de la Mesa Distrital en Bogotá contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes en mayo.
- Hemos participado desde febrero en el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género instancia del Ministerio de Salud y ICBF, dentro de este espacio en el mes de mayo realizamos una asistencia técnica en la macro regional andina que incluirá los departamentos de Boyacá, Cundinamarca, Huila, Norte de Santander, Santander, Tolima, y Bogotá

En el mes de mayo se asistió a la mesa ESCNNA del distrito capital de Bogotá donde se abordaron las acciones que se realizarán durante el año 2020 como la asistencia a los comités locales de infancia y adolescencia, implementación de la estrategia en Trabajo Infantil en ti confío del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -MinTic, socialización de la política pública de ESCNNA, entre otros.

3.1.2 Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Para desarrollar esta acción se partió con la elaboración y aprobación de la línea de política pública de prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador 2017-2027. Esta línea de política pública es el resultado de un trabajo colectivo, que consolida lo expresado por los agentes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar SNBF, en la instancia del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil CIETI, en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal; las empresas, los sindicatos, la academia, representantes de la sociedad civil y los niños, niñas y adolescentes. Igualmente, establece la hoja de ruta y un gran reto para gobernadores y alcaldes, quienes deberán asumir el liderazgo en la implementación; y para todas las instituciones públicas, privadas, organizaciones de la sociedad civil, gremios y sindicatos quienes deben ser sus aliados.

Durante el año 2019 y el primer semestre de 2020, el Ministerio del trabajo como líder de la Política Pública de prevención y erradicación de trabajo infantil, ha logrado en gran parte, el fortalecimiento de la arquitectura institucional mediante asistencia técnica y acompañamiento continuo a los entes nacionales, territoriales, distritales y municipales, con el fin de lograr la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes (NNA), su reconocimiento, prevención y restablecimiento de sus derechos, mediante el fortalecimiento y creación de condiciones

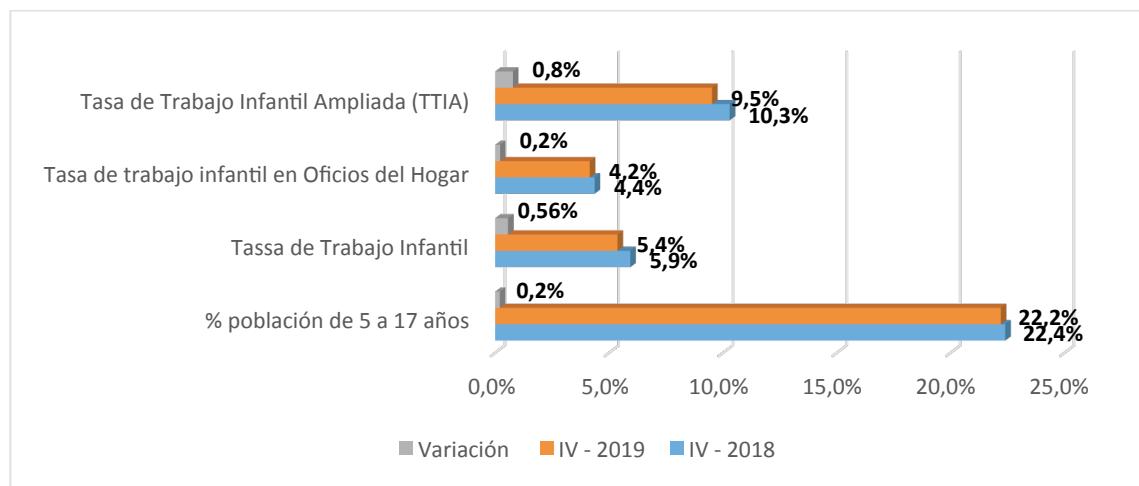
institucionales pertinentes, para la atención integral de NNA y sus familias en condición de vulnerabilidad.

El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, crea una estrategia de comunicación mediante la gestión del conocimiento, este mecanismo permite la implementación de la política pública en todo el territorio nacional, a través de talleres prácticos, logrando el fortalecimiento de las capacidades técnicas de los actores involucrados y el intercambio de buenas prácticas, así como el aprovechamiento de los conocimientos y experiencias en materia de prevención y erradicación de trabajo infantil de los entes nacionales y territoriales.

Lo anterior ha permitido que se adopten medidas eficaces, mediante la identificación y creación de oferta pública y privada a nivel nacional y territorial para garantizar la protección integral de niños, niñas y adolescentes en riesgo o situación de trabajo infantil y sus familias y los adolescentes trabajadores. En abril de 2020, el DANE publicó los principales resultados sobre la población de 5 a 17 años que trabaja, correspondiente al IV trimestre octubre - diciembre de 2019, la tasa de trabajo infantil en total nacional fue 5.4%. En el mismo trimestre del año anterior esta tasa fue 5.9%.

La tasa de trabajo infantil del 5.4%, es equivalente a 585.897 casos de niños, niñas y adolescentes (NNA) que se encuentran realizando actividades peligrosas. Ahora bien, frente al año anterior, se observa una disminución de 0.5 puntos porcentuales, lo que significa que 58.597 NNA abandonaron el trabajo infantil entre los 2018 y 2019.

Gráfica 15. Variación Tasa de trabajo infantil y Tasa de Trabajo Infantil Ampliada 2018-2019.



Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo

Igualmente se observa que la tasa de oficios del hogar para 2019 corresponde al 4.2, presentando una variación del 0.2 puntos porcentuales frente al año 2018 que se encontraba en el 4.4%, lo que indica que 21.169 NNA dejaron de realizar oficios en sus hogares por 15 horas o más a la semana.

En conclusión, la tasa de Tasa de Trabajo Infantil Ampliada se redujo en 0.8 porcentuales, teniendo en cuenta que en 2018 se encontraba en el 10.3% y para 2019 bajó al 9.5%. Esto significa que 79.766 NNA abandonaron el trabajo infantil en Colombia, 58.597 casos de NNA que se encontraban realizando actividades peligrosas para su salud física y mental y 21.169 NNA que dejaron de realizar

oficios en sus hogares por 15 horas o más durante los años 2018 y 2019. Siendo así actualmente según DANE, hay 1.038.997 NNA se encuentran trabajando, 585.897 están realizando actividades peligrosas que afectan la salud física y mental y 453.100 están realizando oficios del hogar por 15 horas o más a la semana, en sus propios hogares.

Tabla 104. Cifras de trabajo infantil. Total, nacional reportadas por el DANE IV trimestre 2019

Concepto	IV - 2018	IV - 2019	Diferencia
% población de 5 a 17 años	22.4	22.2	-0.1
TTI	5.9	5.4	-0.56
TTIA	10.3	9.5	-0.8
Población total	48,586.066	49,104.750	518.684
Población de 5 a 17 años	10,864.439	10,911.370	46.931
Población de 5 a 17 años que trabaja	644.494	585.897	(58.597)
Población que no trabaja y realiza oficios del hogar por 15 horas o más	474.269	453.100	(21.169)
Total, Tasa de Trabajo Infantil Ampliada (TTIA)	1,118.763	1,038.997	(79.766)

Fuente DANE 2020

Participación de mano de obra infantil por actividad económica. Según cifras DANE, es evidente que la mayor concentración de mano de obra infantil se encuentra en actividades agrícolas, donde para el 2018, 274.499 niños, niñas y adolescentes (NNA), se encontraban trabajando en este sector. Para 2019 se observa que, aunque disminuyó en 1 punto porcentual, sigue la tendencia de trabajo infantil en el campo con 243.775 casos. Ahora bien, se evidencia que entre los años 2018 y 2019, gracias a las acciones de prevención y erradicación de trabajo infantil realizadas por instituciones garantes de los derechos de los NNA de orden nacional, departamental y municipal, se logran retirar de esta condición a 30.724 NNA, pero, aun así, el 42% del total de los casos de trabajo infantil en Colombia, se encuentran en el sector rural. En orden descendente las actividades con mayor prevalencia siguen siendo comercio, hoteles y restaurantes con el 30% que equivale a 174.755 casos, industria manufacturera con el 13.4%, con 78.791 y servicios comunales, sociales y personales con 32.906 casos equivalente al 5.6 % .

Ciudades capitales con mayor tendencia a disminución de tasa de trabajo infantil en Colombia. De las 23 ciudades donde el DANE realizó la caracterización de NNA en trabajo infantil, se observa que en 14 de ellas, disminuyó la tasa de trabajo infantil entre los años 2018 y 2019, (Bogotá, Bucaramanga, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería, Cartagena, Villavicencio, Tunja, Florencia, Popayán, Valledupar, Quibdó, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Armenia y Sincelejo), lo cual significa que las acciones de prevención y erradicación de trabajo infantil, adelantadas por los CIETIS departamentales y municipales de estos territorios con el acompañamiento de las instituciones nacionales, han surtido efecto positivo en estas regiones.

Trabajo infantil por sexo. Se observa que de los 585. 897 niños, niñas y adolescentes que se encuentran trabajando según reporte DANE 2019, 399.340 son hombres y 186.557 son mujeres, caso contrario ocurre en los NNA que realizan oficios en el hogar por 15 horas o más en sus propios hogares, que, de los 453.100 casos, 110.626 lo realizan los hombres y 342.473 mujeres.

Razones que tienen los niños, niñas y adolescentes para trabar. Las razones para trabajar que manifestaron los niños, niñas y adolescentes encuestados por DANE, durante el IV trimestre de 2019, son las siguientes:

- 221.744, manifestaron que lo hacen porque deben participar en la actividad económica de la familia.
- 191.988, les gusta trabajar para tener su propio dinero.
- 85.688 manifestaron que deben ayudar con los gastos de la casa, ayudar a costearse el estudio.
- 68.735, creen que el trabajo los forma, los hace honrados y los aleja de los vicios.
- 17.741, lo hacen por distintas razones.

Asistencia escolar. De los 585.897 niños, niñas y adolescentes que se encuentran en trabajo infantil, solo asisten a la escuela 356.445 equivalente al 60.8% y el 39.2% restante trabajan y no estudian esto significa que 229.451 niños trabajadores sin la cobertura escolar.

Trabajo infantil por rango de edad. De los 585.897 casos de trabajo infantil reportados por DANE para el período 2019, 373.207 lo realizan NNA con edades entre 15 y 17 años, 212.690 son NNA con edades entre 5 y 14 años.

Posición ocupacional. Del total de NNA trabajadores, según reporte DANE, se observa que 269.553 no reciben ninguna remuneración por el trabajo que realizan, 154.660 trabajan como independientes y 161.683 reciben alguna remuneración.

El Ministerio del Trabajo cuenta con una “Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas” (SIRITI), como su principal fuente de información de trabajo infantil, que permite capturar, analizar, consolidar y articular la información sobre la vinculación de Niños, Niñas y Adolescentes al trabajo infantil y sus peores formas, para hacerla accesible y útil a todas las entidades involucradas en el restablecimiento de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, permitiendo hacer un monitoreo y control general de las acciones que gobernaciones y alcaldías realicen en la prevención y erradicación de trabajo infantil en sus territorios. En consecuencia, de lo anterior, el Ministerio del Trabajo, en la vigencia de 2019 y durante el primer semestre de 2020 se ha llevado a cabo acciones, con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil en Colombia, tales como:

- Avances en la segunda fase de desarrollo del SIRITI. Actualización y fortalecimiento del sistema de información SIRITI y los instrumentos de pre identificación e identificación de NNA en riesgo o en trabajo infantil, como es el módulo de identificación de riesgos para focalizar zonas de influencia en trabajo infantil en zonas urbanas y rurales, para el nuevo levantamiento de línea de base y mejoras sustanciales en los módulos de atenciones y alertas tempranas, así como la actualización de indicadores de trabajo infantil en el sitio web del sistema.
- Con miras a fortalecer las capacidades técnicas de los responsables en los territorios, en el uso del SIRITI y administración de la información de los NNA y sus familias, identificados y registrados en la plataforma de trabajo infantil, durante el segundo semestre de 2019 y el primer semestre de 2020, se brindó asistencia técnica sobre manejo de plataforma SIRITI, procesos de depuración base de datos y lineamientos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil mediante 134 talleres, 61 virtuales y 73 presenciales a 2.088 personas de 620 municipios en 31 departamentos.
- Se realizó el proceso de depuración de base de datos SIRITI con 85.477 casos reportados por 976 municipios de 31 departamentos.

- Se realizó el desarrollo del módulo de denuncias anónimas, indicadores geográficos, módulo desconectado para captura de encuesta por App, análisis y diseño e integración de SIRITI- ICBF, se actualizan todos los servicios web a tecnología RES.
- El número de niños registrados a junio 9 de 2020 en el SIRITI disminuyó a 15.333 cifra que disminuyó debido a la verificación de derechos y depuración de la base de datos.

3.1.3 Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil. Es importante mencionar que en el tema de trabajo infantil el país tiene en cuenta los convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo -OIT como son el 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, el 182 de actividades peligrosas, el Convenio 81 sobre la inspección, al igual que lo determinado en la Convención sobre los derechos del Niño art . 32, específicamente protección contra todas las formas de explotación económica, la Constitución Política Art. 44, la supremacía superior de los derechos de los niños, sobre cualquier otro. De igual forma se toman en cuenta la legislación existente en el país sobre el tema como la Ley 1098 de 2006, Código de Infancia y Adolescencia, especialmente los Art. 35, 113 al 118, que reglamenta el trabajo de los adolescentes y de los niños, niñas, por excepción y otorga la facultad a los inspectores de trabajo para su autorización, el Código Sustantivo de Trabajo Art. 31, 171, 242, el Decreto 4108 de 2011, de creación del Ministerio del Trabajo, la Ley 1610 de 2013, asigna función de Inspección del trabajo, la Resolución 3811 de 2018, se asignan funciones a los inspectores de trabajo y específicamente la de otorgar las autorizaciones de trabajo para los adolescentes y por excepción a los niños, niñas, la Resolución 1796 de 2018, establece la Actividades Peligrosas.

En este marco jurídico le compete a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, a través de las Direcciones Territoriales y oficinas Especiales, del área de jurisdicción correspondiente, proteger al adolescente trabajador o al niño o niña, por excepción, (Actividades artísticas, recreativas, culturales o deportivas), cuando se ve inmerso en el mercado de trabajo, mediante un permiso otorgado, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos en las normas precitadas anteriormente, así como el de velar porque las condiciones de seguridad y salud en el entorno de trabajo sean las adecuadas acordes a las normas laborales y de protección reforzada. La visita de inspección debe hacerse en un tiempo máximo de 2 meses, o durante la vigencia del contrato laboral del adolescente trabajador o el niño o niña. Las autorizaciones de trabajo otorgadas, así como las visitas de verificación de condiciones realizadas por los inspectores de trabajo, durante lo corrido del año 2020 y consolidado año 2019, de las diferentes Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, se observa a continuación:

Tabla 105. Consolidado General Autorizaciones Trabajo Adolescente y por Excepción niños y niñas Enero a junio de 2020.

Dirección Territorial	Niños, Niñas			Adolescentes		
	Autorizaciones Niños -Niñas	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar	Autorizaciones Adolescentes	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar
Antioquia	4	0	4	71	13	58
Amazonas	0	0	0	4	0	4
Arauca	0	0	0	5	0	5
Bogotá	124	0	124	505	0	505
Bolívar	0	0	0	1	0	1
Boyacá	1	1	0	11	8	3

Dirección Territorial	Niños, Niñas			Adolescentes		
	Autorizaciones Niños -Niñas	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar	Autorizaciones Adolescentes	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar
Caldas	1	0	1	27	18	9
Caquetá	0	0	0	4	0	4
Casanare	0	0	0	0	0	0
Cauca	0	0	0	10	2	8
Cesar	0	0	0	0	0	0
Choco	0	0	0	0	0	0
Cordoba	2	0	2	2	0	2
Cundinamarca	0	0	0	34	0	34
Guainía	0	0	0	0	0	0
Guajira	0	0	0	0	0	0
Guaviare	0	0	0	0	0	0
Huila	0	0	0	17	0	17
Magdalena	0	0	0	4	1	3
Meta	0	0	0	29	15	14
Nariño	0	0	0	1	0	1
Norte de Santander	0	0	0	3	3	0
Putumayo	0	0	0	28	0	28
Quindío	16	0	16	15	12	3
Risaralda	0	0	0	39	27	12
Santander	0	0	0	32	32	0
San Andrés	0	0	0	22	11	12
Sucre	0	0	0	5	0	5
Tolima	0	0	0	12	2	10
Valle	45	0	45	105	47	58
Vaupés	0	0	0	0	0	0
Vichada	0	0	0	0	0	0
Oficina Especial de Trabajo de Barrancabermeja	0	0	0	2	0	2
Oficina Especial de Buenaventura	0	0	0	0	0	0
Oficina Especial de Trabajo de Urabá	0	0	0	8	0	8
Total	193	1	192	996	191	806

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Tabla 106. Consolidado por meses de Solicitudes de Autorización de Trabajo Adolescente y por Excepción niños y niñas Enero a junio de 2020

Mes	Niños, Niñas			Adolescentes		
	Autorizaciones Niños -Niñas	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar	Autorizaciones Adolescentes	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar
Enero	49	0	49	650	137	513
Febrero	105	1	104	259	62	197
Marzo	38	1	37	122	14	108

Abril	2	0	2	1	0	1
Mayo	0	0	0	1	0	1
Junio	0	0	0	4	0	4
Total	194	2	192	1037	213	824

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Tabla 107. Consolidado Nacional Autorizaciones Trabajo Adolescente y por Excepción niños y niñas de enero a diciembre de 2019

Dirección Territorial	Niños, Niñas			Adolescentes		
	Autorizaciones Niños -Niñas	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar	Autorizaciones Adolescentes	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar
Atlántico	12	20	0	96	77	19
Antioquia	93	0	93	275	225	50
Amazonas	0	0	0	0	0	0
Arauca	0	0	0	15	0	15
Oficina Especial de Trabajo de Barrancabermeja	2	0	2	12	6	6
Bogotá	867	67	800	1234	124	1110
Bolívar	0	0	0	5	0	5
Boyacá	0	0	0	10	11	0
Caldas	14	14	0	69	50	19
Caquetá	0	0	0	25	0	25
Casanare	0	0	0	7	0	7
Cauca	0	0	0	9	8	1
Cesar	4	2	2	2	2	0
Choco	0	0	0	0	0	0
Córdoba	0	0	0	7	7	0
Cundinamarca	10	0	10	59	4	55
Guainía	0	0	0	1	0	1
Guajira	5	0	5	2	0	2
Guaviare	0	0	0	1	0	1
Huila	6	0	6	64	51	13
Magdalena	0	0	0	33	1	32
Meta	0	0	0	59	52	7
Nariño	1	0	1	7	1	6
Norte de Santander	0	0	0	14	8	6
Putumayo	0	0	0	43	2	41
Quindío	5	9	0	38	24	14
Risaralda	0	0	0	65	65	0
Santander	0	0	0	57	26	31
San Andrés	0	0	0	21	7	14
Sucre	2	0	2	3	1	2
Tolima	0	0	0	30	16	14
Oficina Especial de Trabajo de Urabá	0	0	0	8	0	8
Valle	7	6	1	167	101	66
Vaupés	0	0	0	0	0	0
Vichada	0	0	0	0	0	0
Oficina Especial de	0	0	0	1	0	1

Dirección Territorial	Niños, Niñas			Adolescentes		
	Autorizaciones Niños -Niñas	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar	Autorizaciones Adolescentes	Visita verificación de condiciones realizadas	Visitas de verificación Pendientes por realizar
Buenaventura						
Total	1028	118	922	2439	869	1571

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

3.1.4 Alianzas público-privadas para la erradicación del trabajo infantil. Se conformaron Alianzas público-privadas para la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil -RED, en la que 34 empresas y 14 aliados estratégicos comparten buenas prácticas y diseñan estrategias que permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, tanto en sus cadenas de abastecimiento o suministro como en el área de influencia de sus operaciones, en el marco de la responsabilidad social empresarial.

En la actualidad, la RED cuenta con 34 empresas de diferentes sectores económicos como minero, telecomunicaciones, turismo, financiero, servicios y agrícola entre otros. Algunas de las empresas son: Telefónica – Movistar, Mineros S.A., Aviatour S.A., Codensa-Emgesa, Compensar, Asocaña, Asocolflores (22 empresas de floricultura), Banco Colpatría Multibanca Colpatría S.A., Continental Gold Colombia, Coltabaco, Terpel e Interaseo. Así mismo, a la RED se han incorporado diferentes organizaciones no gubernamentales, entidades gubernamentales, universidades y gremios entre otros, en calidad de aliados estratégicos (14) como lo son: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), UNICEF, Fenalco, Alcaldía de Bogotá, Fundación Universitaria los Libertadores, Universidad del Rosario, Fecoljuegos, Politécnico Gran Colombiano, Policía Nacional, Fundación del área Andina, CLAC – Comercio Justo y Global Humanitaria.

Dentro de los resultados se destacan los siguientes:

- El modelo es reconocido como la mejor RED de América Latina y el Caribe por el Global Compact de Naciones Unidas.
- Se ha brindado cooperación técnica para la transferencia del modelo en Ginebra, México, Dubái, Argentina y Brasil.
- Se desarrolló un programa de capacitación denominado la Cátedra de la Red Colombia Contra el Trabajo Infantil, que se ha impartido a más de 1.000 personas, entre las que se encuentran proveedores de las empresas, socios comerciales, contratistas, estudiantes, policías, directivos, funcionarios, etc.
- Proyecto Somos Tesoro para la reducción del trabajo infantil en zonas mineras de Colombia, ejecutado por el consorcio conformado por Pact, Fondo Acción, la Fundación Mi Sangre y la Alianza por la Minería Responsable, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. En este proyecto el Ministerio del Trabajo articula con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Pact World y Fondo Acción.

En el marco del fortalecimiento de las alianzas público-privadas, se han realizado reuniones virtuales con CLAC, donde se socializó la Línea de Política Pública de Prevención y Erradicación

del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador. Reunión virtual con Somos Futuro para exponer los protocolos de FEDEPALMA durante la emergencia sanitaria por el COVID 19.

3.2 Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva

3.2.1 Negociación colectiva. Negociación colectiva en el Sector Público - Acuerdo Nacional Estatal 2019. En el marco del Acuerdo Nacional Estatal 2019 firmado el 24 de mayo 2019 y de conformidad con el artículo 132 de dicho Acuerdo, se instaló el Comité de Seguimiento y Verificación de los Acuerdos el cual se establecieron mesas de trabajo, así como el cronograma de monitoreo para el cumplimiento de los puntos. Dicho Comité tiene una Secretaría Técnica conformada por las organizaciones sindicales y gobierno nacional el cual tiene como función, hacer seguimiento al cumplimiento de los Acuerdos 2019. El Acuerdo Nacional Estatal se estructuró a partir de 7 acuerdos parciales que recogen las principales necesidades y aspiraciones de los empleados públicos del país.

En el marco del cumplimiento del punto uno del ANE2019, se expidió el decreto 1800 de 2019. De conformidad con artículo 2.2.1.4.2 de dicho acto administrativo, el 7 de noviembre se instaló la mesa *“Por el empleo público, la actualización - ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y la garantía del trabajo digno y decente”*. Para continuar con el cumplimiento del punto, la mesa acordó, por las necesidades y situación particular, priorizar 37 entidades sin perjuicio que sean incluidas más entidades del Estado.

Asimismo, el Comité de Seguimiento de la mesa nacional se ha reunido aproximadamente dos veces al mes con el propósito de hacer seguimiento al cumplimiento del Acuerdo Nacional Estatal 2019 (5 y 13 de junio, 4, 9 y 25 de julio, 1º de agosto, 5 y 26 de septiembre, 3, 15 y 31 de octubre, 12 de noviembre, 12 de diciembre, 10 de febrero, 2 de abril 2020). Además, de manera paralela existen nueve (9) mesas; Justicia, salud, educación, género, cancillería, ambiente, Interior, transporte y defensa. Las cuales sesionan de manera periódica y rinden informe de avance de cumplimiento a la mesa central.

ANE 2019 en cifras (informe al 15 de mayo de 2020). El Acuerdo Nacional Estatal 2019 beneficia a 1 millón 200 mil empleados públicos. En dicho Acuerdo están suscritos 133 puntos los cuales corresponden sólo a “Acuerdos” y por ende requiere la realización de las actividades necesarias que conlleve a su respectivo cumplimiento.

Tabla 108. Balance de cumplimiento ANE2019 (nacional + sectoriales)

Total, balance cumplimiento ane2019	
Número de puntos cumplidos	70
Pendientes (o en desarrollo sí aplica)	62
Nivel de cumplimiento	51%

Fuente: Secretaría Técnica Comité Bipartito de Seguimiento al ANE 2019. Sector Gobierno.

Nota: la suma de puntos entre mesa central y sectoriales es igual a 132 (65+67), el punto restante (# 133) corresponde a la vigencia del Acuerdo Nacional 2019 el cual no exige gestión o acciones de cumplimiento.

Costos incurridos en la negociación: Los costos de la negociación estatal 2019 fueron asumidos por la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo a través de la Subdirección de Promoción de la Organización Social mediante proyecto de inversión de diálogo social por un valor de \$50.317.960 pesos.

Tribunal de arbitramento obligatorio. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, a través del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales adelantó durante el lapso comprendido entre el 1 de julio de 2019 con corte al 31 de mayo de 2020, los siguientes trámites relacionados con 112 solicitudes de convocatoria de tribunal de arbitramento obligatorio.

Tabla 109. Solicitudes de Convocatoria de Tribunales 1 de julio de 2019 a 31 de mayo de 2020

Tribunales de Arbitramento	Total
Solicitudes recibidas	112
Archivadas	1
En convocatoria e integración para la firma de la resolución	1
Notificación en Direcciones Territoriales (auto de archivo)	1
Posesión de árbitros	5
En solicitud de documentos	104

Fuente: Dirección de IVC y GT, Ministerio del Trabajo

En cuanto a los logros y actuaciones se tiene que el Ministerio del Trabajo desde el Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales cuenta con un sistema de información y herramienta que permite el continuo seguimiento a las actuaciones administrativas adelantadas en los tribunales de arbitramento obligatorios, igualmente se ha mejorado el trámite para el reconocimiento y pago de honorarios para los árbitros que conforman los mismos logrando que sea más ágil y expedito.

3.2.2 Líderes sindicales. Con la transferencia corriente/económica “Actualización a líderes Sindicales”, el Ministerio del Trabajo año a año celebra Convenios de Asociación con las confederaciones sindicales del País impactando de manera positiva en la promoción de la sindicalización, fortalecimiento de los sindicatos, eliminación de prácticas antisindicales y la educación en libertades sindicales.

En el segundo semestre del 2019 se celebraron 6 convenios y se ejecutó un valor de \$428.948.000.

Tabla 110. Líderes capacitados segundo semestre de 2019

Confederación	Líderes Sindicales Capacitados
1 CUT	460
2 CTC	290
3 CGT	100
4 CNT	200
6 UTC	200
Total	1250

Fuente: Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.

3.2.3 Archivo sindical. El Grupo Interno de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a lo establecido por 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 sindical por las organizaciones sindicales de estatutos, reformas estatutarias, comités ejecutivos, juntas directivas, subdirectivas, comités seccionales, convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales, acuerdos y contratos sindicales. Adicionalmente, y con el fin de mantener actualizado el Archivo Sindical, se viene ejerciendo las labores de supervisión e interventoría en los contratos y convenios que para la modernización del archivo se ejecutan, desarrollando e implementando los programas de control interno que en materia de su competencia se han establecido. Es importante resaltar, que el registro sindical cumple fines de publicidad al tiempo que habilita la actuación de las organizaciones sindicales conforme a lo establecido en sus estatutos, y una vez materializada la inscripción respectiva. Durante el periodo del 31 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020, el Grupo Interno de Archivo Sindical desarrolló las siguientes actividades:

- Registros de modificación de la junta directiva y/o Comité Ejecutivo de una organización sindical. En 2019 se realizaron 1.510 y en 2020 se han efectuado 490
- Reformas de estatutos de una organización sindical. En 2019 se efectuaron 108 y 41 en 2020.
- Inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical (Creaciones subdirectivas y/o comités seccionales). En 2019 se realizaron 256 y 69 en 2020.
- Inscripciones de las organizaciones sindicales en el registro sindical. En 2019 el resultado es de 150 y 70 en 2020.
- Expedición de certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales solicitadas al Grupo de Archivo Sindical por las organizaciones sindicales y por personas naturales y jurídicas. En 2019 se expidieron 20.027 y 6.836 en 2020.

En relación con los depósitos colectivos, el resultado alcanzado en el período en referencia es el siguiente:

Tabla 111. Depósitos Colectivos en el periodo 1 de julio de 2019 a 31 de mayo de 2020

Concepto	Cantidad
Contratos Sindicales	1.173
Acuerdos Colectivos	211
Pactos Colectivos	124
Convenciones Colectivas	402
Total	1.910

Fuente: Archivo Sindical, Ministerio del Trabajo

3.3 Sensibilización en derechos fundamentales del Trabajo en el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Garantía de derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural - Acuerdo de Paz

Del 1 de julio al 31 de diciembre de 2019, se atendieron 56 municipios, con 1200 (aproximadamente) personas capacitadas y sensibilizadas en dos frentes que hacen parte de los derechos fundamentales del trabajo i) Promoción y protección de los derechos Fundamentales del Trabajo, asistencia técnica para socializar y propender por la implementación de los lineamientos de la línea de política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador, apoyo en la construcción de planes de acción, creación o fortalecimiento de los CIETIS, socialización de la Resolución 1796 de 2018, Trabajo adolescente protegido, y ii) Asistir técnicamente los espacios para el fortalecimiento del diálogo social y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo en el marco del trabajo decente, los cuales se llevaron a cabo en: i)

Amazonas(Leticia, Puerto Nariño), ii) Atlántico (Barranquilla, Soledad, Campo de la Cruz), iii) Antioquia (Caucasia, Valdivia, Yaruma), iv) Arauca (Arauca, Arauquita, Fortul, Saravena, Tame), v) Bolívar (San Pablo, Simití), vi) Caquetá (Cartagena del Chairá, Paujil), vii) Cundinamarca (Cajicá, El Peñón, La Vega, Nocaima, Pacho, Sutatausa, Tabio, Tausa, Tenjo, Topaipí, Ubaté, Vergara, Villagómez, Villeta, Cauca: Guachené), viii) Popayán ix), Chocó (Bojayá, Medio Atrato, Vigía del Fuerte), x) Guajira (Barrancas), xi) Guainía (Puerto Inírida), xii) Meta (Castilla la Nueva, Restrepo, Villavicencio), xiii) Nariño (Pasto), xiv) Norte De Santander (Cúcuta, Chinácota, El Zulia, Los Patios, Villa del Rosario), xv) Risaralda (Dosquebradas, Pereira, Santa Rosa de Cabal), xvi) Santander (Barrancabermeja), xvi) San Andrés (San Andrés Isla), xvii) Valle (Buenaventura, Dagua), xviii) Vaupés (Mitú) y xix) Vichada (Puerto Carreño).

3.4 Sistema de Inspección Vigilancia y Control

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, durante el presente periodo viene adelantando el acercamiento continuo con los actores del sistema de IVC, desde la participación y generación de directrices y reglamentaciones para la protección de los derechos de los trabajadores hasta el acompañamiento técnico a empresarios con miras a fomentar la cultura del cumplimiento de la normativa laboral.

Según el acuerdo con la Vicepresidencia de la República se efectuaron ferias de acompañamiento técnico en Cartagena, Guajira, Santa Marta, Bucaramanga, Neiva, San Andrés, Manizales, Tumaco y Buenaventura, entre otras.

Gracias a las alianzas estratégicas con diferentes gremios de los sectores priorizados que participaron de los foros, fue posible generar canales de comunicación directos con diferentes entidades que realizan Inspección Vigilancia y Control; durante el 2019 se realizaron 3 pruebas piloto de Inspecciones conjuntas en las que participaron las siguientes entidades: Migración Colombia, sector construcción; Grupo GEM, sector hotelero y Grupo GEM, sector transporte

Entre otras de las actividades desarrolladas se encuentran:

- La firma de nueve pactos por el trabajo decente en los sectores económicos de Alojamiento y servicios de comida; Construcción; Hidrocarburos; Transporte Masivo; Salud, Mina, Café, Flores y Comercio.
- Acompañamiento técnico con la realización de foros de cumplimiento de normas laborales a estos sectores focalizados de la economía y posteriormente se realizaron visitas de verificación sobre vinculación y pago al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Codificación, publicación y socialización para su implementación en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones Municipales del Ministerio del Trabajo los 5 protocolos de inspección en sectores críticos (Flores, Azúcar, Puertos, Palmas, Minas).

Para la capacitación de los Inspectores de Trabajo y demás funcionarios de IVC se realizaron convenios con universidades para crear nuevos módulos del Campus Virtual; adicionalmente se realizaron mesas de trabajo cuyo objetivo es la revisión de contenidos de los ejes temáticos de las capacitaciones tanto virtuales como presenciales.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial con el acompañamiento de la Universidad Militar realizó durante el año 2019 tres documentos necesarios para armonizar el sistema de IVC del sector Trabajo:

- Plan de Acción Interinstitucional de implementación de la política pública de IVC en materia laboral que incluye: Instancias Externas, Matriz de funciones, metas y resultados, Cadena de Valor y Unidad Organizacional Interna de PIVC
- Mapa Nacional y Regional de Riesgo Laboral incluyendo el resultado para cada una de las 36 sedes territoriales con el documento de índices de conflictividad laboral por sectores de la economía.
- Plan Nacional de Inspección, estructurado en tres pilares básicos: Promoción, Protección y Prevención.

Dando cumplimiento al artículo 201 de la Ley 1955 de 2019, mediante el cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, “Pacto por Colombia Pacto por la Equidad”, se expide el Decreto 120 del 28 de enero de 2020 con la reglamentación del mencionado Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección Vigilancia y Control del Trabajo FIVICOT; se imparten directrices y lineamientos sobre las multas con destino a dicho Fondo a través del Memorando 0098 del 3 de enero de 2020 y con fecha 12 de febrero de 2020 se firmó la Circular Conjunta 0014 entre el Ministerio del Trabajo y el SENA dando lineamientos sobre la aplicación del artículo 2.2.3.2.10 del mencionado Decreto 120 de 2020.

3.4.1 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 lideró el proceso de formulación de la Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo “Comprometidos con el trabajo decente 2020-2030” desarrollando actividades de diagnóstico, compilación de información y construcción de líneas de acción con el propósito de consolidar un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo confiable, oportuno, estratégico, de acción preventiva y proactiva con pertinencia territorial para lo cual gestiono y adelanto acciones en el periodo comprendido entre julio de 2019 y abril de 2020, que se resumen a continuación:

Tabla 112. Acciones de Inspección, Vigilancia y Control en Sectores Priorizados de la Economía de julio a diciembre de 2019 y de enero a abril de 2020

Sectores priorizados	2019			2020		
	Visitas efectuadas	Averiguaciones iniciadas	Investigaciones iniciadas	Visitas efectuadas	Averiguaciones iniciadas	Investigaciones iniciadas
Alojamiento	559	406	157	28	205	67
Floricultor	65	7	4	77	4	0
Minero	217	161	57	11	66	29
Palmero	40	37	8	1	18	3
Transporte	257	415	104	14	249	52
Construcción	297	836	140	25	331	95
Comercio	1460	1101	245	80	462	96
Salud	256	518	107	116	328	84

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

Por efectos de la emergencia económica y sanitaria Covid-19, declarada por el gobierno nacional en lo corrido de presente año, se realizan las actividades programadas hasta mediados del mes de abril, debido al confinamiento lo cual ha resultado imposible realizar actividades de seguimiento de los sectores priorizados.

Para mejorar la situación de los nueve (9) sectores priorizados de la economía, es decir, palmas, flores, alojamiento, construcción minas, café, comercio, transporte y salud, en el segundo periodo de 2019, se implementó una propuesta de enfoque preventivo, a partir del Pacto por el Trabajo

Decente; la Subdirección de Inspección realizó foros a nivel nacionales sobre “cumplimiento de la normatividad laboral en materia de seguridad social integral” los cuales se suscribieron por los aliados estratégicos durante la realización de cada uno de los foros en diferentes sedes las cuales se llevaron a cabo en diferentes ciudades del país. El Ministerio brinda acompañamiento técnico a los generadores de empleo para avanzar hacia la consolidación de una cultura de legalidad y equidad en el trabajo, con el propósito que promueva y apoye la productividad, sostenibilidad y competitividad de los empresarios durante el segundo semestre de 2019 y el primer semestre de 2020 que se resumen a continuación:

Tabla 113. Foros por sector de la Economía de julio de 2019 a abril de 2020

Sectores priorizados	Ciudad	Asistentes
Alojamiento	Cartagena	80
Floricultor	Facatativá	100
Minero	Tunja	190
Palmas	Cúcuta	180
Transporte	Bogotá	117
Construcción	Bucaramanga	257
Café	Manizales	128
Comercio	Medellín	83
Salud	Ibagué	265
Hidrocarburos	Villavicencio	251
Total		1.651

Fuente: Subdirección de Inspección, Ministerio del Trabajo

De acuerdo con los compromisos consignados en el plan de acción de Inspección Vigilancia y Control relacionados con la protección de los derechos laborales y la inspección del trabajo se ha venido desarrollando una estrategia de intervención en asistencia preventiva, como en inspección reactiva respecto a los sectores económicos priorizados; es así que, para el periodo comprendido entre julio 2019 a abril de 2020 se tiene un total de 3.507 visitas ejecutadas.

En desarrollo de los pilares del programa de gobierno: emprendimiento, legalidad y equidad y en el marco de un enfoque preventivo de la inspección, vigilancia y control, se formuló el proyecto “Cultura de la Legalidad Laboral” dirigido a los gremios y organizaciones sindicales de los sectores económicos priorizados. Este proyecto, parte de la confirmación del compromiso de los gremios más representativos de cada sector mediante la suscripción de un Pacto por el Trabajo Decente, seguido de acciones de asistencia preventiva, acompañamiento técnico e inspecciones integrales, conjuntas y especializadas.

El proyecto se encuentra diseñado y su ejecución se tiene prevista para el segundo semestre de 2020.

3.4.2 Poder preferente - Unidad de Investigaciones Especiales. El inciso 9 del artículo 32 de la Ley 1562 de 2012 contempla que el Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, ejercerá un PODER PREFERENTE frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en todo el Territorio Nacional, teniendo expresa facultad para decidir si una Dirección Territorial o los inspectores asignados, continúan y/o terminan una

investigación administrativa adelantada por otra Dirección Territorial o si esta es asumida directamente por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del nivel central.

Es así como durante el período comprendido desde el 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección asignó para el trámite correspondiente a la Unidad de Investigaciones Especiales, un total de veintitrés (23) solicitudes de poder preferente, conforme lo señalado en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

De estas solicitudes se accedió a dieciséis (16) de ellas, se negaron seis (6) y se solicitó un informe adicional a la Dirección Territorial correspondiente.

3.4.3 Descongestión administrativa. En el año 2019, se emitió a las Direcciones Territoriales las cifras base que referían la Descongestión Administrativa a fin de efectuar el plan de seguimiento y avance mensual en la descongestión, tanto de averiguaciones preliminares, como en procedimientos administrativos sancionatorios. El avance logrado en el cumplimiento de la descongestión administrativa muestra lo siguiente:

Tabla 114. Avances de la Descongestión Administrativa 2019

Actuación	Base	Ejecución	% Avance
Averiguaciones Preliminares	10.639	4.708	44.25%
Investigaciones Administrativas	1.344	907	67.49%
Total	11.983	5.615	46.86%

Fuente: Subdirección de Inspección, Ministerio del Trabajo

El número total de averiguaciones preliminares cuya fecha de radicación es anterior al año 2017, que establecieron las Direcciones Territoriales corresponde a 10.639, de las cuales han sido gestionadas 4.708, que corresponde a un 44% de avance. El número total de investigaciones administrativas radicadas antes del 2017, reportadas por las Direcciones Territoriales corresponde a 1.344, de las cuales han sido gestionadas 907, lo que corresponde a un 67% de avance.

Entre las dificultades manifestadas por las Direcciones Territoriales durante el transcurso del primer y segundo trimestre correspondía a la sustitución de inspectores de trabajo a nivel nacional, producto de la convocatoria 428 de 2016 que demora el avance continuo en los procesos de la descongestión.

Teniendo en cuenta que aún se tiene congestión en las Direcciones Territoriales con las averiguaciones preliminares y procedimientos administrativos sancionatorios, la Subdirección de Inspección, crea medidas de carácter administrativo tendientes a solucionar las causas de la congestión administrativa que se presenta en las Direcciones Territoriales y las Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, estableciendo periódicamente en el Plan de Acción Anual la descongestión administrativa.

Por lo anterior, se generó en el primer trimestre del presente año, un reporte de los expedientes que no habían sido finalizados en el Sistema de Información SISINFO, lo que constituye el plan de descongestión para la vigencia 2020. Actualmente se está llevando la ejecución del plan, según los datos de registro del Sistema de Información SISINFO IVC.

3.4.4 Política de daño antijurídico. Con Resolución 5888 del 30 de diciembre de 2019, se adopta la Política de Prevención del Daño Antijurídico y Defensa Judicial para el Ministerio del Trabajo vigencia 2020 a 2021 conforme a la aprobación impartida por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y el Comité de Conciliación del Ministerio del Trabajo y se presenta un Plan de Acción que corresponde realizar a varias dependencias del Ministerio con el liderato de la Oficina Asesora Jurídica.

3.4.5 Sistema de información de Inspección, Vigilancia y Control -IVC. El Sistema de información de IVC, es la herramienta informática y jurídica en línea que surge en el marco del 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 período comprendido entre el 31 de diciembre de 2011 y el 30 de diciembre de 2016, se creó el Proyecto de Cooperación Técnica “Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia”, COL/11/04/USA, el cual 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”.

A través de la Resolución 3599 del 19 de septiembre de 2017, “Por medio de la cual se adopta el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control en el Ministerio del Trabajo”, se realiza la formalización al uso del Sistema de información.

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 los años 2016 al 2020, siendo pertinente indicar, que se ha trabajado en la versión 3.0 del Sistema de Información de IVC - SISINFO, cuya finalidad es la armonización del sistema con el marco normativo; mejoras y ajustes que optimizarán la funcionalidad del mismo.

En el marco del proyecto, se han obtenido los siguientes resultados al 30 de junio de 2020:

- Actualmente en el sistema. Se tienen registrados 71.885 expedientes, correspondientes a 35.806 expedientes en estado finalizado (procesos ejecutoriados) y 36.079 expedientes en estado activo (procesos en trámite).
- Implementación del sistema de información de IVC. Por parte de la Subdirección de Gestión Territorial de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, se da continuidad a la implementación del sistema en las Direcciones Territoriales y las Inspecciones Municipales de Trabajo. Actualmente el Sistema de Información de IVC se encuentra implementado en treinta y seis (36) Direcciones Territoriales y en (ciento uno) 101 Inspecciones Municipales de Trabajo de las ciento diecinueve (119) que se tienen a nivel nacional.

- Equipo de asistencia funcional de IVC. Con el objeto de realizar un seguimiento al desarrollo e implementación de la plataforma de información integral de IVC (SISIFO), se informa sobre el desempeño a partir de los indicadores de gestión durante los años 2017 al 2020 revisando su cumplimiento para cada uno de los procesos y de acuerdo al plan de acción que apunta cada indicador así como su clasificación en cuanto a la eficiencia, eficacia y efectividad; los datos presentados han sido reportados a la Dirección de Inspección Vigilancia y Control, de acuerdo al cronograma definido para esta vigencia y bajo los formatos establecidos.

Sus funciones principales consisten: Brindar asistencia tecnológica a los usuarios que manejan el sistema de IVC, resolver dudas funcionales y reportar fallas o errores que se deben estabilizar durante el uso de este. Otras funciones relacionadas son:

- Apoyar a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial en el desarrollo de actividades de gerencia, realizando seguimiento al cumplimiento de lineamientos en indicadores relacionados con trámites y servicios de inspección, vigilancia y control en las Direcciones Territoriales.
- Realizar el registro, seguimiento, verificación y solución oportuna a los eventos y/o incidentes asignados en relación del sistema de información de IVC de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, asistiendo a las diferentes Direcciones Territoriales con los recursos tecnológicos que establezca el Ministerio del Trabajo.
- Identificar registros, fallas, eventos e incidentes que se puedan presentar de forma periódica del sistema de información de IVC de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, mitigando las dificultades de trabajo a las diferentes Direcciones Territoriales con los recursos tecnológicos que establezca el Ministerio del Trabajo.

Ventanilla única de trámites y servicios. La Ventanilla Única de Trámites y Servicios es una herramienta que le facilita al ciudadano hacer una solicitud en la página WEB del Ministerio del Trabajo evitando desplazamientos, cero filas, ahorrándole tiempo y dinero, con resultados eficientes y oportunos. Los trámites solicitados desde que inició este proceso a la fecha han sido:

Tabla 1115. Trámites solicitados en Ventanilla Única.

Año	Reporte de trámites web	Reporte de trámites presenciales
2020 (31 de mayo de 2020)	4.288	2.484
2019	2.252	18.103
2018	231	1059
Total	6.771	21.646

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

- La ventanilla WEB en la actualidad, cuenta con 21 trámites de los 26 que se radican por la ventanilla presencial y ya se encuentra implementada en las treinta y seis (36) Direcciones Territoriales que operan en el Ministerio del Trabajo, a su vez se está efectuando un Plan de Promoción y Divulgación para dar a conocer la Ventanilla Única a los Ciudadanos y Empresarios de cada una de las Direcciones Territoriales para que empiecen a realizar sus trámites desde el sitio que deseen sin necesidad de desplazarse a cada una de las oficinas del Mintrabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

4 | Diálogo Social

4 Diálogo Social

4.1 Ejercicio del diálogo social

El ejercicio del diálogo social tiene como objetivo principal la promoción y el respeto de los derechos fundamentales del trabajo, en especial el derecho de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La promoción del diálogo social tripartito permite, el fomento de una cultura de cumplimiento y de aplicación de los derechos sociales, económicos y laborales.

4.1.1 Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT. La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos de la Organización Internacional del Trabajo CETCOIT fue creada en el año 2000 por medio de un Acuerdo en el marco Comisión de Concertación Permanente de Políticas Salariales y Laborales.

La **CETCOIT** se encarga de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, en relación con los temas de derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. Dicha Comisión tiene una composición tripartita (empleadores, centrales de trabajadores y Gobierno).

Sus objetivos son reducir las quejas ante la OIT, lograr el retiro de quejas en instancia ante la OIT y promover el diálogo social para mejorar las relaciones laborales entre organizaciones sindicales y empresarios, generar estrategias que permitan su funcionamiento integral.

- En el año 2019 se trataron 31 casos de los cuales 12 casos fueron establecidos para promover decisión de conciliación y acuerdo y en 5 casos se estableció proceso de seguimiento. Del conjunto de casos tratados (1) un caso fue cerrado por no competencia de la CETCOIT, un (1) caso fue cerrado por firma de la convención; un (1) caso fue cerrado por agotar las instancias de la solicitud de mediación inicial y quedando (5) casos pendientes por resolución. Del conjunto de casos el 36% corresponden a casos del sector público y 64% del sector privado relativos a las centrales sindicales CUT (19); CTC (4) CGT (6) y casos de presentación conjunta (2).
- Se logró la suscripción de acuerdos en un 42%, lográndose la firma de 13 actas.
- Se cumplió con la recomendación formulada por el Comité de Libertad Sindical al Caso 2657 (Departamento de Antioquia-Secretaría de Educación de Antioquia-ADIDA) en el Informe 355 de 2009, suscribiéndose acta de acuerdo el 26 de septiembre de 2019, en la que se acordó el reconocimiento económico a los docentes del Departamento de Antioquia.
- En 2020 se han alcanzado acuerdos en (2) casos de Recaudo Bogotá SAS y SNTT filial CUT; Fundación Universitaria Autónoma de Colombia y las organizaciones sindicales SINTRAFUAC, SINPROFUAC, filiales de la CUT; (1) acta con firma acuerdo de seguimiento entre la Universidad Militar Nueva Granada y ASPU Universidad Militar, se ha adelantado una sesión de seguimiento del caso Sintraeronautico; Aeronáutica Civil y (1) acta de cierre en el caso de SINTRAIME, filial CUT y General Motors.

Es importante señalar que por la crisis actual se viene adelantando las sesiones de la CETCOIT en forma virtual.

4.1.2 Observatorio de conflictos sociolaborales-OCSL. El Observatorio de Conflictos Sociolaborales-OCSL es una herramienta para la identificación, caracterización y análisis de la conflictividad sociolaboral, con el objetivo de coadyuvar a la gestión preventiva de conflictos mediante el diálogo social. Sus actividades permanentes son:

- Monitoreo y seguimiento de información de conflictividad sociolaboral a nivel nacional y regional.
- Elaboración de informes semanales con información de conflictividad a nivel nacional y regional e informes mensuales estadísticos y de análisis.
- Elaboración de reportes sobre eventos coyunturales de interés especial para el Mintrabajo.
- Participación en el espacio de análisis de conflictividad convocado por el observatorio Cedisco (Centro de Diálogo Social y Convivencia) de la Presidencia de la República.

En la vigencia del 2019 se desarrollaron las siguientes actividades. Proceso de trabajo con las Direcciones Territoriales en el establecimiento de canales de comunicación con las Direcciones Territoriales (DT) y Oficinas Especiales (OE), y elaboración conjunta de mecanismos de intercambio de información, para lo cual se realizó un encuentro-taller con 14 Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales los días 5 y 6 de septiembre de 2019, allí se presentó el trabajo del observatorio, las DT y OE presentaron los elementos centrales de la conflictividad en sus departamentos y se elaboraron propuestas conjuntas para el intercambio de información.

Igualmente se logró la participación de delegados de las Direcciones Territoriales de Bogotá, Cundinamarca, Antioquia, Casanare y Oficinas Especiales de Urabá y Barrancabermeja en el evento “Caracterización y análisis de Conflictos Sociolaborales- Observatorio de Conflictos Sociolaborales del Ministerio del Trabajo” que se llevó a cabo el 25 de septiembre.

De otra parte, en el proceso de articulación con OIT se realizaron actividades para el fortalecimiento del OCSL, en materia de conceptualización, definición de variables de seguimiento, diseño de instrumentos para la recolección y sistematización de información, fortalecimiento de las relaciones con las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, y fortalecimiento del sistema de información. Este proceso contó con la asesoría académica de Iván Daniel Jaramillo, coordinador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario para la revisión y ajuste de las variables de análisis del OCSL, así como para el diseño de guías e instrumentos y se realizó un encuentro taller con 14 Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales los días 5 y 6 de septiembre de 2019.

Igualmente es importante mencionar que en 2019 se llevaron a cabo dos eventos con el fin de socializar el trabajo y alcances del observatorio, plantear desde una perspectiva académica la relación entre la conflictividad social y laboral, y fortalecer la lectura y comprensión de la conflictividad sociolaboral territorial:

- Encuentro- Taller con Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales que contó con la participación de delegados de 14 territoriales- 5y 6 de septiembre.
- “Caracterización y análisis de Conflictos Sociolaborales- Observatorio de Conflictos Sociolaborales del Ministerio del Trabajo”, que contó con el apoyo, como panelistas, de Iván Daniel Jaramillo del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, y Víctor Barrera, investigador de Cinep; tuvo

participación de 50 personas delegadas de distintas instancias del ministerio a nivel nacional y territorial (Inspección, Vigilancia y Control, Archivo Sindical, Oficina de Comunicaciones, Dirección de Empleo, Grupo de Asistencia Técnica Territorial, Oficina Especial de Urabá, Oficina Especial de Barrancabermeja, Dirección Territorial de Antioquia, Dirección Territorial Cundinamarca, Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales), de la Oficina del Alto Comisionado para la Paz, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Agencia Nacional de Hidrocarburos-Estrategia Territorial de Hidrocarburos y Policía Nacional- UNIPEP-25 de septiembre.

Con referencia a las acciones de articulación con espacios interinstitucionales para el seguimiento de conflictividad, es importante mencionar las siguientes:

- Participación en Cedisco- Centro de Diálogo Social y Convivencia de la Presidencia de la República. Un delegado del observatorio participó en las sesiones sede la red Cedisco, espacio interinstitucional en el que se analizan en conjunto con entidades del orden nacional, de cooperación internacional (MAPP-OEA y PNUD), y la Alcaldía de Bogotá, los eventos de conflictividad social y laboral, su evolución y posibles salidas a través de la gestión y el diálogo social. En 2019 el observatorio participó en 35 sesiones.
- Participación en los Puestos de Mando Unificado- PMU de Mininterior y PMU de Policía durante las jornadas de paro nacional, los días 21, 25, 26, 27, 28 y 29 de noviembre, 2,3,4,5 y 6 de diciembre de 2019.

Finalmente, a partir de los informes del observatorio se elaboraron los siguientes documentos de análisis:

- Análisis conflictividad laboral sector palmero
- Análisis conflictividad laboral sector salud
- Análisis conflictividad laboral sector portuario
- Análisis de incidencia de la conflictividad social en el sector trabajo en Colombia- 2019
- Informe sobre la evolución de la conflictividad laboral a nivel regional en Colombia - 2019

En la vigencia 2020 se han desarrollado las siguientes acciones (con corte a mayo). En lo transcurrido de la vigencia 2020 se ha venido trabajando en el fortalecimiento del trabajo con las Direcciones Territoriales, dando continuidad al proceso de trabajo con las direcciones y oficinas territoriales iniciado desde 2018, en este año se han mantenido los canales de comunicación con las territoriales, mediante la participación en eventos de socialización y la programación de una agenda de capacitación para los delegados de cada una, en el uso del sistema de información que se encuentra en desarrollo.

De otro lado, en el proceso de articulación con el observatorio Cedisco, de la Presidencia de la República, espacio interinstitucional de análisis de conflictividad social y laboral, durante este año el OCSL ha participado en 14 sesiones de análisis de conflictividad convocadas por el Centro de Diálogo Social y Convivencia- Cedisco, de la Presidencia de la República, al igual que el intercambio de informes semanales entre el OCSL y Cedisco.

4.1.3 Subcomisiones departamentales. En materia de los Subcomités Departamentales de Concertación de Política Salarial y Laboral se realizaron las siguientes acciones:

Del 1 de julio al 31 de diciembre de 2019 se logró:

- Funcionamiento de 33 SDCPSL, en 32 Departamentos y 1 en Bogotá, D.C. a través de asistencia técnica con apoyo de 15 Secretarios Técnicos vinculados mediante Prestación de Servicios y asistencia técnica de la Subdirección de Promoción de la Organización Social.
- Se realizaron **167** reuniones de SDCPSL, en las cuales se desarrollaron los Planes de Diálogo Social, abordando temas como: Derechos Fundamentales del Trabajo, Trabajo Decente, Diálogo Social, Economía Social y Solidaria, conflictos colectivos y socio laborales, Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Prevención y la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes - ESCNNA, se articularon acciones con: Gobernaciones, Alcaldías, ORMET, SENA, Colpensiones, GATT, CIETIS departamentales y el Observatorio de Conflictividad Sociolaboral, entre otros.
- Los Planes de Diálogo tuvieron como ejes centrales: i) Promover el Dialogo Social ii) Promocionar el Trabajo Decente iii) Economía Social y Solidaria y iv) Líneas de Política Pública de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y ESCNNA, Derechos Fundamentales del Trabajo y Derechos Humanos y Empresa.
- Se promovió la realización de estudios de identificación de conflictos laborales y/o contextos territoriales, recibiendo 14 estudios por parte de las SDCPSL de: Antioquia, Arauca, Boyacá, Caquetá, Cauca, Córdoba, Magdalena, Meta, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca.
- Se crearon Subcomisiones Accidentales Tripartitas (A-demanda), conformadas por un representante de cada sector del tripartismo (Gobierno, Trabajadores y Empleadores) buscando atención oportuna de conflictos llevados a las SDCPSL.
- Se atendieron a través de mesas de diálogo social 59 conflictos con un porcentaje de solución del 50,84%.
- Trabajo Decente, la SDCPSL del Valle del Cauca, apoyó la expedición de la Ordenanza 508 el 26 de abril de 2019 *"Por medio de la cual se establecen los Lineamientos para la Formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y Equidad Laboral en el Valle del Cauca"*; La SDCPSL de Santander con la Gobernación apoyó la creación y aprobación de la Ordenanza No 013 del 03 de mayo de 2019 *"Por medio del cual se adopta y establece en el departamento de Santander, los lineamientos de la política pública para la generación de empleo con calidad y se garantiza el derecho a un trabajo digno y decente y se dictan otras disposiciones"* y la SDCPSL del Meta, apoyó la firma del Pacto por el Trabajo Decente del 7 de junio con Gremios y Empresarios, Organizaciones de Trabajadores. Pacto que firmó la Dirección Territorial Meta como testigo de honor.
- Las Subcomisiones sensibilizaron 8.318 personas de diferentes grupos sociales, tales como: Organizaciones sindicales, Administraciones departamentales y municipales, instituciones públicas, comunidad en general, sectores de la economía formal e informal (Sector de Vigilancia y Seguridad Privada, agricultura, comercio, hidrocarburos, madres comunitarias, construcción, etc.), Cooperativas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes e integrantes de la SDCPSL, en: Diálogo Social, Trabajo Decente, Derechos Fundamentales del Trabajo, Negociación Colectiva, Libertad de asociación, libertad sindical, Formalización Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Estabilidad laboral reforzada, Economía Social y Solidaria, Erradicación del trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador 2017 – 2027, Tercerización e Intermediación Laboral, formalización laboral, Derechos Humanos y Empresa, etc.

Del 1 de enero al 30 de junio de 2020 se logró:

- Mantener en funcionamiento 33 subcomisiones, distribuidas en los 32 Departamentos del país y 1 en el Distrito Capital de Bogotá, cuya Secretarías Técnicas son ejercidas directamente por las Direcciones Territoriales y asistencia técnica de todo el equipo de funcionarios de la Subdirección de Promoción de la Organización Social, entre los cuales se distribuyó el territorio nacional. Esto teniendo en cuenta la imposibilidad de contratación de Secretarios Técnicos por parte de la Subdirección de Promoción de la

Organización Social, generada por la importante reducción del presupuesto asignado a la citada Subdirección.

- Se logró la aprobación de **27** Planes de Diálogo Social y Asistencia Técnica en el mismo número de SDCPSL, con los siguientes lineamientos: Objetivo 1: Promover el Diálogo Social (Identificar, prevenir y atender los conflictos de trabajo). Objetivo 2: Promocionar el Trabajo Decente. Objetivo 3: Línea de generación de ingresos: Emprendimiento y/o Economía Social y Solidaria. Objetivo 4: Promocionar y difundir: Las Líneas de Políticas Pública de Prevención y erradicación de Trabajo Infantil y la protección del Adolescente Trabajador 2017 – 2027 y Prevención y la erradicación de la Explotación Sexual Comercial de niñas, niños y adolescentes – ESCNNA 2018 – 2028, así como en Derechos Fundamentales del Trabajo y Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas. Quedando pendientes de aprobación los planes de las SDCPSL de Amazonas, Bolívar, Choco, Guaviare, Vaupés y Vichada, de los cuales se espera lograr aprobación en el segundo semestre del año.
- Con el propósito de continuar fomentando espacios de diálogo social y buenas relaciones laborales, se realizaron de manera efectiva, articulada y en consenso por el tripartismo **98** reuniones de SDCPSL, en las cuales se discutieron y aprobaron los Planes de Diálogo Social y se avanzó en su ejecución de temas como: Trabajo Decente, Diálogo Social, Economía Social y Solidaria, prevención y atención de conflictos colectivos de trabajo y sociolaborales. Articulando acciones con: Gobernaciones, Alcaldías, entidades del sector trabajo y, el Grupo de Asistencia Técnica Territorial, entre otros.
- Mediante Subcomisiones Accidentales Tripartitas, conformadas por un representante de cada sector del tripartismo (Gobierno, Trabajadores y Empleadores), se atendieron a través de mesas de diálogo social **52** conflictos con un porcentaje de solución del 25% (la mayoría se encuentran en trámite):
- Dando alcance a las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional y el Ministerio del Trabajo para disminuir el riesgo de exposición y contagio por COVID – 19 mediante contacto por interacción social, como medida preventiva de carácter temporal y extraordinaria, se solicitó a las SDCPSL suspender la realización física de: Reuniones ordinarias y extraordinarias, Subcomisiones Accidentales Tripartitas, mesas de diálogo social para la atención de conflictos colectivos y sociolaborales y las actividades de capacitación y sensibilización en el marco de las SDCPSL y con el propósito de garantizar la continuidad de las referidas actividades, se solicitó que las mismas continuarán realizándose de manera virtual, por medio del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, acudiendo a canales virtuales como Microsoft Teams, producto de las cuales se realizaron las 63 reuniones del segundo trimestre del año, se atendieron 30 conflictos y se llevaron a cabo importantes actividades, como:

Cauca y Valle del Cauca: Dentro de los logros más importantes de las SDCPSL en lo que va corrido del año, se encuentra la participación del Señor Ministro del Trabajo Dr. Ángel Custodio Cabrera, en las reuniones de las desarrolladas el día 30 de abril en Cauca con participación del Gobernador del Cauca, Dr. Elías Larrahondo Carabalí y más de 80 asistentes incluidos la CUT Cauca, CGT Cauca, Acopi Cauca, Fenalco Cauca, Andi Cauca, Cámara de Comercio del Cauca, Comfacauca, Sena y Mintrabajo y el 21 de mayo en Valle del Cauca, con participación de la Gobernadora del Valle del Cauca, Dra. Clara Luz Roldán y más de 500 asistentes que se conectaron por las plataformas Microsoft Teams y Microsoft stream, entre los que se cuentan la OIT, ORMET, GATT, RNFL, CUT, Servicios y Asesorías - Empresas de Servicios Temporales, CTC, CGT, Sena, Andi, Acopi, Comfenalco, Asocaña y Mintrabajo; En dichas reuniones se realizaron conversatorios en torno a las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional y los Gobiernos departamentales para afrontar la crisis de la emergencia económica, social y ecológica por el Covid-19. Los participantes pudieron exponer la situación y el impacto de cada sector. Igualmente se definió como SDCPSL prioritizadas para realizar la misma actividad, las de Nariño, Caldas, Huila, Bolívar, Cundinamarca y Boyacá.

Bogotá, Caldas, Cauca, Cesar, Guajira, Huila, Nariño, Tolima, Valle del Cauca, Arauca, Guaní, Córdoba entre otras. Desde el mes de abril hasta junio de 2020 se dio inicio a un importante proceso de articulación de las Subcomisiones Departamentales SDCPSL y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales - CPCPSL, quien, a través de los asesores jurídico y económico de la Secretaría Técnica, ha participado de diferentes reuniones y actividades de las citadas SDCPSL, con el liderazgo del Director de Derechos Fundamentales y la Subdirectora de Promoción de la Organización Social, brindando asistencia técnica, promoviendo la participación de los Gobiernos departamentales, dando lineamientos para acompañamiento en casos de conflictividad, contextualizando las actividades lideradas por la CPCPSL y sus Subcomisiones temáticas, así como, por el nivel central del Ministerio del Trabajo, promoviendo de esta manera unidad, trabajado conjunto y articulado.

Cundinamarca. Se dio una de las capacitaciones en Teletrabajo más concurridas promovida por una SDCPSL en tiempos de cuarentena aprovechando la virtualidad, con más de 300 asistentes con apoyo de Mintrabajo y MinTIC. Donde se presentaron reflexiones sobre el desarrollo que ha tenido el teletrabajo en el país en los 12 años de su implementación, reglamentación y pactos firmados, reflexiones sobre las dinámicas de trabajo y lo que cambiarán en un futuro.

Caldas. 14/5/2020. Mesa de dialogo Asociación Recicladas y la empresa Emas Manizales. Recicladas solicita reconocimiento reciclador de oficio, mínimo vital, recargos nocturnos, pago por reducción de huella de carbono por la labor realizada, reconocimiento y transferencia de recursos ahorrados por disminución en rellenos sanitarios de residuos aprovechables reinsertados a la cadena de valor (estrategia 20/30 de la economía circular). Se acordó que la mesa de Aprovechamiento será liderada por la Secretaria de Medio Ambiente con las Asociaciones de recicladores y la empresa Emas y desde allí llegar a soluciones en rutas de recolección, formalización de asociaciones, para ser beneficiarios de la remuneración vía tarifa - Decreto 596/2016, esta mesa contó con la presencia del Presidente de la CGT, Julio Roberto Gómez y el personero de Manizales Fernando Arcila, como garantes.

Guajira. Mesa Tripartita del Sector minero, falta de elementos de bioseguridad, terminaciones y suspensiones de contratos, entre otros, la cual contó con 67 asistentes, entre los que se cuentan: Mintrabajo, Minsalud, Agencia Nacional de Minería, Gobernación de la Guajira, Comisión Tripartita SDCPSL, Comfaguajira, Sitracarbón, Sintraime, Sintramienergetica, Empresa Carbones del Cerrejón y sus contratistas, varias ARL's. En dicha mesa se discutieron solicitudes de las organizaciones sindicales, se escucharon a las empresas, a las ARL's. la agencia nacional de minería, Secretaria de Salud, la Gobernación y el Ministerio del Trabajo, entre otras. Evidenciándose la necesidad de un abordaje conjunto con todos los departamentos que componen el corredor minero, para avanzar en la solución de controversias presentadas. Pendiente nueva mesa.

Nariño. Mesa de diálogo para atender conflicto sociolaboral en el Hospital Civil de Ipiales E.S.E., debido a: Falta de entrega de elementos de bioseguridad, Mora en el pago de salarios, necesidad de formalización laboral y estabilidad laboral. Con participación de Mintrabajo, ANTHOC, CUT, Hospital Civil de Ipiales. Encontrándose que la problemática se replica en la ESE Pasto Salud y el Hospital Departamental de Nariño, por lo que, se acuerda la realización de una nueva mesa de diálogo

ampliada con la participación de estas entidades, así como la Gobernación de Nariño, la Superintendencia Nacional de Salud, la Secretaría de Salud Departamental y las ARL respectivas. Arauca, Guanía y Córdoba Se participo en capacitación en Derecho Colectivo y Teletrabajo en estos tiempos de Covic - 19 con la SDCPSL, con una concurrencia virtual de unas 60 personas, se hizo el acompañamiento en mesa accidental en solución de conflicto entre Sinaltraedu y la Secretaria de Educación de Córdoba la cual está en trámite de agenda de trabajo después de tres reuniones.

Se participó en la mesa accidental de un posible conflicto ente Oxy empresa de alimentos Compass cuyos empleados son afiliados a la USO, se realizó sensibilización y dialogo entre las partes incluida la gobernación y demás actores.

En materia de SDCPSL, como principales retos y temas pendientes se identifican:

- Lograr el empoderamiento de todos los actores de las SDCPSL, en especial de los gobiernos departamentales y locales.
- Apoyar la promoción y socialización de las SDCPSL, para fomentar las buenas relaciones laborales y lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- Promover el diálogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten en el mejoramiento de las relaciones laborales
- Atender de manera prioritaria los conflictos laborales evitando que lleguen a la CETCOIT.
- Convertir a las SDCPSL en verdaderos escenarios de prevención y atención de los conflictos de carácter laboral y sociolaboral en las regiones.
- Participar directamente en la fijación concertada de políticas laborales a nivel departamental.

4.1.4 Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Con relación esta Comisión, Sesiones mensuales de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, durante el segundo semestre de 2019 y lo transcurrido de la vigencia 2020 se realizaron las siguientes actividades:

- Revisión de compromisos internacionales en materia laboral.
- Análisis de temas de agenda en curso con temas de: Empleo y formalización, atomización Sindical, articulación entre las subcomisiones departamentales con la Comisión Nacional, pensiones y protección reforzada en relación con el análisis de incapacidades médicas.
- Informe de espacio de participación y garantías para el ejercicio de la actividad sindical: reparación a víctimas, comisión de derechos humanos y espacio de participación de sindicalistas en el marco de las acciones del acuerdo de paz.
- Trámite efectivo a la solicitud de parte para la consideración de casos de que sobrepasan el tiempo legal de duración del ejercicio del derecho de huelga (70 días) según lo dispuesto por el artículo 448 del Código sustantivo del Trabajo y mediante la conformación de una comisión tripartita de facilitación y diálogo para el caso Minera S.A y Sintramienergética en el caso de la Mina El Roble en Carmen de Atrato Chocó.
- Se firmaron a la fecha pactos por el Trabajo Decente en el sector de hidrocarburos, hotelería y Construcción entre gremios y las organizaciones representativas del sector, presentando recomendaciones en el pacto por el crecimiento en el sector de la moda.
- En el marco del Covid -19, la CPCPSL se ha reunido en tres ocasiones (1 y 7 de abril y 14 de mayo de 2020) con el fin de buscar alternativas de solución en materia laboral para mitigar los efectos que ha generado la declaratoria de emergencia Económica Social y Ecológica con las consecuentes medidas de aislamiento.

- Se concertó el aumento del salario mínimo 2019 en 6%, equivalente a \$828.116. A su vez, el auxilio del transporte aumentó 10%, que corresponde a \$97.032, para un valor total de \$925.148. Éste ha sido el mayor aumento real del salario en los últimos 20 años, con una diferencia de 2.82% por encima de la inflación de 2018 que registró el DANE en 3,18%.
- Para 2020, y después de varias sesiones de la Comisión Permanente de Concertación, el Gobierno Nacional fijó el salario mínimo en 6%, equivalente a \$877.803. A su vez, el auxilio de transporte aumentó en 6%, que corresponde a \$ 102.854, para un valor total de \$ 980.657. El salario mínimo real continúa con una diferencia importante de 2,2% respecto a la inflación anual de 2019 publicada por el DANE en 3,8%. El incremento del salario mínimo real para 2019 y 2020 han sido los más altos de los últimos años.
- Costos incurridos en la negociación del salario mínimo 2020: Los costos de la negociación del salario mínimo 2020 fueron asumidos por la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo a través de la Subdirección de Promoción de la Organización Social mediante proyecto de inversión de diálogo social por un valor de aproximadamente \$75.000.000 pesos.
- Se dispuso una deducción del 12% al 8% en los aportes en salud de los pensionados en la vigencia 2020 a 2022.

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales cuenta con varias subcomisiones temáticas, de las cuales es importante destacar las actividades realizadas en las siguientes:

Asuntos Internacionales. Es una instancia tripartita creada mediante Acuerdo de 2012 en la CPCPSL. En 2019 se socializaron memorias relativas a los convenios de la OIT a saber: C-023, C-022, C-087, C-098, C- 008, 009, 022 y 023 sobre los convenios de Mar. En virtud de la invitación del Consejo de Administración del OIT y del Mecanismo de Evaluación de Normas MEN se inició un proceso de análisis del convenio MLC2006 Convención sobre Trabajo Marítimo con apoyo y asistencia técnica de la OIT y del equipo de esta oficina en Ginebra Suiza.

Igualmente, se acompañó el foro internacional de análisis impulsado por la Internacional de Transporte ITF como espacio de análisis de experiencias de implementación del MLC2006 con delegados institucionales y autoridades marítimas de Chile y Panamá, empresarios y armadores en Colombia y de la Dirección Marítima y se adelantaron dos jornadas de análisis de cumplimiento de los compromisos del estado colombiano en materia laboral y en el marco de acuerdos comerciales internacionales en el segundo semestre de 2019.

Finalmente, el 19 de febrero de 2020 sesionó en su última oportunidad con ocasión de la visita de la delegación del Comité de arbitraje y conciliación de Canadá en el marco del mapeo de la situación laboral en Colombia y en desarrollo del punto 5.1 del acuerdo comercial de Colombia con Canadá, coordinado por la Universidad de Ottawa.

Formalización laboral rural. Instancia tripartita creada mediante Resolución 1235 de 2016, en la cual se ha presentado un diagnóstico sobre la ruralidad, así como el estudio de la ratificación del Convenio 141 de la OIT.

Dentro de las acciones realizadas se destaca la socialización del proyecto de Ley 123 sobre pisos de protección mínimo y la oferta institucional en el marco de la implementación del plan progresivo relativo a los compromisos del sector trabajo en el marco del acuerdo de paz y el establecimiento de un grupo conjunto entre Ministerio del Trabajo, Ministerio de Agricultura y la Sociedad de

Agricultores de Colombia SAC para analizar las expectativas de creación de empleo y puestos de trabajo en cultivos estacionales y por periodos de producción de cara a las expectativas de crecimiento en el sector y con vocación de consumo interno y vocación exportadora a nivel externo.

Migración Laboral Rural. Instancia Tripartita creada mediante Resolución 425 de 2013. Se han desarrollado puntos como la coyuntura del flujo migratorio venezolano, balance y articulación de la información suministrada por las entidades con relación a la población migrante, formulación de estrategias en materia de oferta institucional para la población migrante y socialización del RUTEC y la socialización del permiso de trabajo temporal PETT. EL 27 de febrero de 2020, se llevó a cabo la primera sesión del año. Es esta sesión, la Subcomisión se reunió junto con la Mesa de Empleabilidad de la Estrategia de la Generación de Ingresos de la Presidencia de la República para Decreto 117 del 28 de enero de 2020 “en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización -PEPFF”.

El 14 de mayo de mayo se llevó a cabo la segunda sesión del año el cual se socializaron medidas para la población migrante en el marco de la emergencia económica, social y ecológica.

Subcomisión del Sector Público. Instancia bipartita creada mediante Resolución 1501 de 2001, en la cual se ha abordado, en el marco del Acuerdo Nacional Estatal 2017, el balance de cumplimiento de los puntos del Acuerdo. Asimismo, en el 2019 se adelantó la Negociación y Acuerdo Nacional Estatal 2019 y en 2020 se adelanta el cumplimiento de dicho Acuerdo.

Subcomisión Género. Instancia tripartita creada mediante Resolución 758 de 2016. En esta subcomisión se acordó la presentación de un proyecto de ley modificatorio de la Ley 1496 de 2011 relativa la identificación de factores salariales que establecen brechas entre hombres y mujeres. Se socializaron los actos administrativos concernientes a la prevención sobre acoso laboral y un formato para detectar acoso laboral en el lugar de trabajo. Se adelantó una sesión de asistencia técnica con EUROsocial de la Unión Europea para crear un instrumento de análisis de brechas en el sitio de trabajo.

El texto del proyecto de ley modificatorio de la ley 1496 de 2011 consensuado entre los y las integrantes de la Subcomisión de Género será presentado por el Ministerio del Trabajo para la legislatura 1-2020 para su discusión y trámite en el Congreso de la República

El 12 de febrero de 2020 fue la primera sesión del año. En dicha sesión se rindió el informe del estado del trámite del proyecto de modificación de la Ley 1496 de 2011 el cual fue por consenso tripartito no sólo la modificación sino la aprobación del documento final a presentarse ante el Congreso. Asimismo, se construyó de manera conjunta la agenda 2020.

Mesa de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT. Instancia tripartita creada en el marco de la Ley 1788 de 2016 y Resolución 2757 de 2016 y se ha adelantado dos campañas de medios públicos para la promoción de derechos y pago de la prima a Trabajadoras Domésticas concertada y desarrollada juntamente con las organizaciones pertenecientes el espacio de coordinación de trabajadoras doméstica denominando Intersindical de Trabajo Doméstico de promoción de derechos en el lugar de trabajo, Campaña coordinada con la Dirección de Riesgos Laborales Dirección de Inspección Vigilancia y Control y la Dirección de Derechos Fundamentales.

En 2018 en sesión de Mesa de seguimiento se presentó la siguiente estructura temática para abordar la Agenda Intersindical del Sector de Trabajo Doméstico para 2019 y 2020: i) Aspectos Jurídicos Relevantes con ocasión del Servicio Doméstico, ii) Trabajo Doméstico con componente de género y afrocolombianidad, iii) Seguridad social y trabajo doméstico. Iv) Inspección Vigilancia y control para el servicio doméstico y v. Campañas de difusión y pedagógica del trabajo doméstico. El 27 de julio de 2019 se adelantó el Foro Riesgos Laborales y Trabajo Doméstico con apoyo del Fondo de Riesgos y de las direcciones de Inspección, vigilancia y Control, Dirección de Formalización del Empleo, Dirección de Derechos Fundamentales y Dirección de Movilidad en una acción coordinada con la Dirección Territorial de Santander presidido con el sr Viceministro de Relaciones laborales Carlos Alberto Baena López.

A la fecha se cuenta con dos borradores de protocolo de actuación por parte de la Dirección Inspección Vigilancia y Control en materia de a) en materia acoso y b) de identificación de casos de acoso. Se han desarrollado en conjunto con la Oficina de Cooperación Internacional, grupo de equidad de género, OIT y ONU Mujeres, una estrategia de comunicaciones dirigido a empleadores y trabajadores para informar sobre las medidas del trabajo doméstico en el marco de la emergencia.

Subcomisión de Productividad. En 2019 y el marco de la negociación del salario mínimo 2020, se presentó el cálculo de la variación de la Productividad Total de los Factores en -0,39% y la productividad laboral en 0,21 bajo una nueva metodología denominada KLEMS (Kapital, Labor, Energy, Materials, Services). Algunas ventajas del nuevo enfoque: i) medir el impacto de la composición laboral en la productividad; ii) medir diferencias en diferentes tipos de activos de capital e iii) incluir la posibilidad hacia futuro de medición de Energía, Materiales y Servicios como insumos intermedios.

Mesa de asuntos laborales en puertos. Se estableció una ruta de trabajo de carácter tripartito para el diagnóstico de condiciones laborales de los trabajadores de los puertos y acciones de prevención, inspección, vigilancia y control.

Mesa de análisis pensional. De común acuerdo en el marco de la negociación del Salario Mínimo vigente para 2019 y en negociación en el año 2018 se retomó el compromiso alcanzado a nivel tripartito en 2013 de reducción de aportes en salud para pensionados del 12% al 4%. De manera conjunta con la Confederación de Pensionados de Colombia y la Confederación Democrática de Pensionados y en conjunto con las centrales sindicales de la CPCPSL, bajo la conducción del Viceministerio de Empleo y Pensiones se estableció la mesa de análisis pensional. Mediante decreto presidencial en 2019 en materia tributaria se estableció un modelo progresivo de reducción de aportes del 12 al 10% en el año 2020 para pensiones hasta de 2 salarios mínimos y del 10 al 8% en la vigencia 2021-2022.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



5 | Avances implementación **acuerdo final de paz**

5 Avances implementación acuerdo final de paz

5.1 Plan Marco de Implementación.

El Gobierno Nacional ha venido implementando el Plan Marco de Implementación. Para dar cumplimiento a estos acuerdos se han desarrollado acciones en los siguientes componentes.

5.1.1 Educación rural.

Formación para el Trabajo. Para contribuir con la implementación del Acuerdo de Paz para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, desde el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA se ejecutaron acciones de formación para el trabajo como una contribución para la superación de condiciones de pobreza y vulnerabilidad de las comunidades más afectadas por el conflicto en los 170 municipios PDET. Beneficiando a la comunidad, a víctimas de la violencia, personas en proceso de reincorporación y los grupos poblacionales vulnerables (grupos étnicos, mujeres, personas con discapacidad)

Para la vigencia 2019, los cupos de formación complementaria o cursos de corta duración fueron de 841.849 y los cupos de formación titulada que comprende los niveles de: Operarios, Auxiliares, Técnicos, Tecnólogos, Especializaciones tecnológicas fueron de 149.947. Los cupos relacionados con grupos poblaciones específicos son: para mujeres 566.926, para indígenas 14.861, para Rrom 9, para Negros, Afrodescendientes, Raizales y palenqueros 57.571 y para personas con discapacidad 1.323.

La mayor parte de estas acciones se han desarrollado mediante concertación con las comunidades y actores de nivel territorial, líderes, cooperativas y población organizada, así como alianzas con empresarios, acciones articuladas con entidades e instancias a nivel nacional como los diferentes gremios, la Unidad de Atención a Víctimas, la Agencia de Renovación en Territorio ART, entre otros.

Plan Especial de Educación Rural. Mediante la oferta regular del SENA y a través de los centros de formación, se focalizó la formación tecnológica y la de especializaciones tecnológicas (que corresponden a educación superior), en los municipios rurales, así: 109.793 Cupos de Tecnólogos y 8.671 cupos de especializaciones tecnológicas

En ese orden de ideas las intervenciones de formación en educación superior del SENA se ejecutaron en los siguientes municipios rurales, que se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 116. Municipios con intervención de formación en educación superior SENA.

Departamento	Municipios
Antioquia	Caldas, Cauca, Cisneros, El Bagre, Guarne, Itagüí, La Ceja, Marinilla, Puerto Berrío, Rionegro,

Departamento	Municipios
	San Pedro, Santa Rosa de Osos, Turbo
Atlántico	Malambo, Sabanalarga
Arauca	Tame
Bolívar	Carmen de Bolívar, María la Baja, Mompós, Santa Rosa Sur
Boyacá	Duitama, Puerto Boyacá, Sogamoso
Caldas	Chinchiná, La Dorada
Caquetá	Puerto Asís
Cauca	Santander de Quilichao, Silvia
Cundinamarca	Chía, El Colegio, Fusagasugá, Girardot, Mosquera, Pacho, Soacha, Villeta
Guajira	Fonseca, Maicao
Huila	Garzón, Campo Alegre, La Plata, Pitalito
Magdalena	Ciénaga
Meta	Granada, La Macarena
Nariño	Ipiales, San Andrés de Tumaco
Norte de Santander	Ocaña, Pamplona
Putumayo	Puerto Asís
Quindío	Génova
Risaralda	Dos Quebradas
San Andrés	Providencia y Santa Catalina
Santander	Playón, Floridablanca, Girón, Málaga, Piedecuesta, San Gil, Socorro, Vélez
Sucre	Santiago de Tolú
Tolima	Espinal

Fuente. Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

SENA Emprende Rural SER. A través del programa SENA Emprende Rural (SER) se ejecutaron acciones de formación con el propósito de promover la generación de ingresos y la empleabilidad para la población rural, a través del desarrollo de sus capacidades y competencias, así como el acompañamiento y fortalecimiento de las iniciativas productivas rurales orientadas al autoconsumo y los negocios rurales.

Dicho programa llega a la comunidad, corregimiento o vereda mediante actividades de formación grupales sencillas, y con elementos prácticos para desarrollar y fortalecer competencias técnicas y empresariales necesarias para la empleabilidad y/o para materializar ideas de negocio, hacerlas crecer, para que cada individuo sea dueño de su propia empresa, a través de dos rutas de atención que se encuentran enmarcadas en los principios de economía familiar impactando positivamente su municipio:

- **Emprendimiento Rural:** Generación de emprendimientos con enfoque en Autoconsumo y Negocios Rurales.
- **Empleabilidad en Ocupaciones Rurales:** Formación para la especialización en competencias técnicas operativas en actividades del sector rural.

El programa tiene presencia en los 32 departamentos a través de 65 Centros de Formación con enfoque agropecuario y agroindustrial, con una cobertura de más del 96% del territorio nacional, brindando formación a personas del sector rural y adaptando metodologías con enfoque diferencial, cuya población objetivo son jóvenes rurales entre 15 y 28 años, Población rural vulnerable, sin límite de edad y pequeños y medianos productores agropecuarios. Ejecuta entre 40 y 380 horas de formación complementaria especial para la empleabilidad y la generación de iniciativas productivas

bajo la estrategia de aprender haciendo, en los sectores agrícola, pecuario, agroindustrial, forestal, turismo, ambiental y servicios asociados, entre otros.

El Programa SENA Emprende Rural ha focalizado acciones en los municipios PDET, con 46.483 cupos de formación lo que permitió la creación de 930 iniciativas productivas rurales. Del total de beneficiario del programa a nivel nacional el 24% de encuentran en municipios PDET.

Tabla 117. Cupos y unidades productivas rurales creadas.

Departamento	Cupos de formación rural	Unidades productivas rurales creadas
Antioquia	9766	204
Arauca	1626	34
Bolívar	3768	72
Caquetá	3304	78
Cauca	6040	122
Cesar	2636	58
Choco	1163	16
Cordoba	1931	37
Guaviare	1320	30
Huila	346	9
La guajira	1111	17
Magdalena	1291	22
Meta	1232	25
Nariño	2562	57
Norte de Santander	801	16
Putumayo	2429	46
Sucre	2055	36
Tolima	1192	14
Valle del cauca	1910	37
Total	46483	930

Fuente. Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Con respecto a lo anterior, los cupos para género y poblaciones vulnerables son: para mujeres 25.627, para indígenas 1.288, para población Negra Afrocolombiana, Raizal y Palenquera 2.365 cupos y para personas con discapacidad 39 cupos.

Uno de los factores fundamentales del programa SENA Emprende Rural (SER) es la etapa de planeación de las acciones de formación que se realizarán en la vigencia siguiente; en esta etapa, se busca generar sinergias a nivel interinstitucional para mejorar la atención, la sostenibilidad y la competitividad de las iniciativas productivas creadas a través de las acciones de formación. Adicionalmente, se busca fortalecer las alianzas público-privadas para promover la inserción social y productiva de la población.

Esta articulación se desarrolla con actores del nivel nacional como: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Prosperidad Social, Instituto de Bienestar Familiar (ICBF), Agencia de Reincorporación y Normalización (ARN), Ministerio de Minas y Energía, entre otros y del nivel local, a saber: gobernaciones, alcaldías, juntas de acción comunal, secretarías de agricultura, Unidades Municipales de Asistencia Técnica (UMATAS), y Organizaciones No Gubernamentales (ONG's),

empresas con áreas de responsabilidad social, organizaciones comunitarias, asociaciones de productores, cooperativas, organizaciones de segundo nivel, comunidad rural, entre otras.

5.1.2 Reincorporación social y económica En contribución al proceso de reincorporación de los miembros de las FARC – EP a la vida civil, el SENA impartió formación para el trabajo en los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación y en otros territorios donde se ubicaron personas que hacen parte de este proceso. Esta formación generó competencias laborales que permitieron a los beneficiarios cualificarse para su vinculación a proyectos productivos, a través del desarrollo del Convenio Marco Interadministrativo No. 020 del 2018 SENA -Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN -antes Agencia Colombiana para la Reintegración ACR-, creado para aunar esfuerzos técnicos, físicos y administrativos para la atención de la población misional de la ARN (personas en proceso de reintegración; población reincorporada, sus familias y las comunidades receptoras), permitiendo facilitar su inclusión productiva sostenible. Dicho Convenio Marco contempla cinco (5) líneas estratégicas:

Acceso a programas de formación: Para la vigencia se realizaron jornadas a nivel nacional y territorial para la promoción de la oferta institucional, incluyendo las diferentes estrategias y programas de formación (virtual, presencial, cadena de formación, convenios de ampliación de cobertura, etc.), requisitos y normatividad, ruta de acceso preferente para poblaciones ARN y SENA Emprende Rural. De igual forma se fortaleció el acceso directo de la población a los centros de formación encargados de articular la oferta misional de la entidad, generando así las respectivas sinergias con ARN, agencias de cooperación y demás actores vinculados a la reincorporación.

En la Línea Estratégica de Generación o fortalecimiento de Unidades Productivas, el SENA focalizó acciones a través del Programa SENA Emprende Rural y en la Línea Estratégica de Generación de Empleo, la Agencia Pública de Empleo definió en conjunto con la ARN, una atención diferencial para cada una de las poblaciones, desarrollando las siguientes acciones:

- Reincorporados. (i) Diagnóstico de las necesidades de la población, (ARN); (ii) Conformación de grupos de la población, (ARN); (iii) Orientación en Habilidades para la Vida, (SENA); (iv) Orientación en Competencias Blandas, (SENA).
- En proceso de reincorporación. (i) Diagnóstico de las necesidades de la población, (ARN); (ii) Orientación Ocupacional individual y grupal, (SENA); (iii) Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (ARN y SENA); (iv) Análisis de perfiles Ocupacionales e Intermediación Laboral, (SENA).
- Comunidades receptoras. (i) Diagnóstico de las necesidades de la población, (ARN); (ii) Orientación Ocupacional individual y grupal, (SENA); (iii) Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial ARN y SENA; (iv) Análisis de perfiles Ocupacionales e Intermediación Laboral, SENA

En evaluación y certificación de Competencias Laborales, el SENA a través del proceso Evaluación y Certificación de Competencias Laborales ha dado atención a personas en proceso de reincorporación. Teniendo en cuenta lo anterior, se generaron 374 cupos de formación (Operarios, Auxiliares, Técnicos, Tecnólogos) y 11.011 cupos de formación complementaria o cursos de corta duración en los departamentos de: Antioquia, Arauca, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Guainía, Guajira, Guaviare, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima, Valle, Vichada y Bogotá D.C.

Por otro lado, se certificó las competencias laborales de 139 reincorporados y se generaron 168 certificaciones, demostrando habilidades para desempeñarse en una función productiva y reconocer la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral, en los siguientes departamentos:

Tabla 118. Total, certificaciones por departamento.

Departamento	Reincorporados	Departamento	Reincorporados	Departamento	Reincorporados
Antioquia	14	Cauca	2	Huila	32
Arauca	2	Chocó	3	Meta	1
Bolívar	1	Córdoba	3	Norte Santander	12
Caldas	1	Cundinamarca	2	Putumayo	1
Caquetá	59	Distrito capital	1	Risaralda	1
Casanare	1	Guainía	2	Tolima	1

Fuente. Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

En cuanto a la intermediación laboral para los colombianos en proceso de reincorporación, se inscribieron 1.501 en la Agencia Pública de Empleo, realizando 2.379 acciones de orientación ocupacional y 52 colocaciones en un empleo formal, en los siguientes departamentos:

Tabla 119. Total, inscritos y orientados en ocupación en la Agencia Pública de Empleo.

Departamento	Inscritos	Departamento	Inscritos	Departamento	Inscritos
Antioquia	126	Chocó	32	Putumayo	84
Arauca	105	Córdoba	12	Quindío	23
Atlántico	4	Cundinamarca	48	Risaralda	34
Bogotá D.C.	71	Guainía	1	Santander	24
Bolívar	60	La Guajira	20	Sucre	46
Boyacá	5	Guaviare	44	Tolima	68
Caldas	11	Huila	85	San Andres	1
Caquetá	129	Magdalena	1	Valle del Cauca	35
Casanare	27	Meta	191	Vichada	3
Cauca	71	Nariño	91		
Cesar	40	Norte Santander	9		

Fuente. Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Tabla 120. Total, en orientación ocupacional en la Agencia Pública de Empleo.

Departamento	Inscritos	Departamento	Inscritos	Departamento	Inscritos
Antioquia	180	Chocó	37	Quindío	49
Arauca	115	Córdoba	33	Risaralda	58
Atlántico	7	Cundinamarca	48	Santander	41
Bogotá D.C.	77	Guajira	55	Sucre	44
Bolívar	144	Guaviare	51	Tolima	164
Boyacá	48	Huila	349	Tunas, Las	1
Caldas	47	Magdalena	7	Valle del Cauca	39
Caquetá	162	Meta	122	Vaupés	2
Casanare	75	Nariño	171	Vichada	3
Cauca	61	Norte Santander	7		
Cesar	49	Putumayo	133		

Tabla 121 Total, colocaciones en la Agencia Pública de Empleo.

Departamento	Inscritos	Departamento	Inscritos
Bogotá D.C.	3	Huila	17
Bolívar	2	Meta	7
Caldas	2	Nariño	1
Caquetá	13	Norte Santander	1
Cauca	1	Putumayo	1
Guainía	2	Tolima	2

Fuente. Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

En el programa SENA emprende Rural en la vigencia 2019, se generaron 2.178 cupos de formación beneficiando a colombianos en proceso de reincorporación con quienes se crearon 72 unidades productivas rurales conformadas por 333 reincorporados.

A través de los Centros de Desarrollo Empresarial SENA, 20 empresas fueron creadas por otras fuentes de financiación y una empresa fortalecida.

Adicionalmente, a través de Fondo Emprender, se realizó una convocatoria nacional para financiar ideas de negocios de la población en reincorporación por \$2.000 millones con la cual se logró financiar 18 iniciativas de negocios para la generación de 97 empleos potenciales, impactando 10 departamentos y 18 municipios del país.

5.2 Protección Social de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales

5.2.1 Campaña para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil. En el cuarto trimestre 2019, se desarrolló la campaña para la prevención y erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, a través de un Plan de Medios, que comprendió la divulgación de comerciales en 8 canales de televisión, 795 cuñas emitidas, a nivel nacional, regional, radio comunitaria y local, con cobertura en los 32 departamentos y difusión de piezas en redes sociales y portales con alto tráfico, logrando un total de 841.438 mensajes, en el presente trimestre.

La campaña se realizó a nivel nacional con cobertura en los 32 departamentos y difusión de piezas canales de televisión, emisoras nacionales y comunitarias, en redes sociales y portales con alto tráfico. Además, se adelantaron talleres de capacitación y sensibilización para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador en el contexto de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, Protección al Adolescente Trabajador, fortalecimiento a los CIETIS - Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, socialización de la Resolución 1796 de 2018 “Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años”, a través de talleres presenciales, en los departamentos de Chocó, Tolima, Norte de Santander,

Risaralda y Meta, 17 municipios y 1 corregimiento y 552 personas capacitadas y sensibilizadas. Todas estas asistencias técnicas, estuvieron dirigidas a líderes Sociales, funcionarios Territoriales e Integrantes de los CIETIS - Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, juntas de acción comunal, líderes sindicales y estudiantes.

Por último, se adelantaron jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador, a través de actividades lúdicas y recreativas, dirigidas a niños, niñas y adolescentes, realizadas en los municipios de Chinácota – Norte de Santander, Puerto Inírida – Guainía, San Andrés – San Andrés y Villeta – Cundinamarca, en las que participaron 178 Niños, Niñas y Adolescentes.

5.2.2 Garantía de Protección social de los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse. Se busca amparar los riesgos de la actividad laboral de los trabajadores con un ingreso inferior al salario mínimo legal mensual vigente, por medio de un Micro seguro BEPS, que cubre los riesgos de enfermedad/ accidentalidad, invalidez y muerte del trabajador, como una medida de protección para la población en condición de vulnerabilidad con énfasis en el sector rural, que se encuentra por fuera del Sistema General de Riesgos Laborales.

Para ello, el Ministerio del Trabajo a través del Fondo de Riesgos Laborales realizó la transferencia de recursos mediante la resolución 1446 del 22 de mayo de 2019 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 micro seguros otorgados por el programa BEPS durante la vigencia de 2019. Los 32.178 beneficiarios de los micro seguros BEPS se encuentran en 1.042 municipios rurales y 10.307 en 156 municipios PDET.

Con respecto a la vinculación de personas al programa BEPS en zonas rurales y municipios PDET, la divulgación y vinculación de ciudadanos al Programa en zonas rurales se realizó mediante Jornadas de Vinculación y Ahorro con apoyo de aliados, líderes comunales y autoridades municipales y gestión en campo por parte de los Gestores BEPS, logrando la vinculación de 45.492 ciudadanos de los cuales 28.026 son mujeres y 17.466 son hombres que se encuentran ubicados en zonas rurales del país. De los 45.492 vinculados en zonas rurales, 30.248 registraron ahorro en sus cuentas individuales y de estos 18.182 son mujeres y 12.066 son hombres.

De los 45.492 ciudadanos vinculados en zonas rurales del país, 8.788 se encuentran en municipios PDET, de los cuales 5.682 son mujeres y 3.106 son hombres. De los ciudadanos vinculados en los municipios rurales PDET, registraron ahorro en sus cuentas individuales durante la vigencia 5.197 ciudadanos, de los cuales 3.266 son mujeres y 1.931 son hombres.

Por otra parte, 3.055 vinculados rurales fueron beneficiados con una anualidad vitalicia, de las cuales 1.474 son mujeres y 1.581 son hombres. Estas anualidades corresponden al 23.42% de las 13.041 que fueron otorgadas durante la vigencia 2019.

En conclusión, a 2019 se tienen 341.243 vinculados en BEPS a nivel nacional en municipios rurales. De los cuales existen 57.672 vinculados en municipios PDET.

Para garantizar la atención de los ciudadanos Colpensiones estructuró dos tipos de redes: (i) La Red Integral de Atención y Servicios BEPS que presta atención y asesoría a la ciudadanía en general a través de la divulgación del Programa y a su vez atiende los requerimientos de trámites de los ciudadanos; y (ii) la Red de Recaudo que recibe los ahorros de los vinculados, contratada con redes de bajo valor, amplia cobertura y con presencia en establecimientos de comercio cercanos a la ciudadanía.

Red Integral de Atención y Servicios. Para garantizar el acceso de la población rural al mecanismo BEPS, Colpensiones realizó ajustes a la Red Integral de Atención y Servicios de tal manera que se flexibilice para llegar al territorio con herramientas y procesos de contacto con los ciudadanos que superen las barreras geográficas de acceso que tradicionalmente han impedido su participación en los programas del Estado, la estrategia fundamental está encaminada a la red de atención y Servicios flexible en los municipios priorizados.

Una estrategia que ha resultado fundamental para garantizar el acceso de los ciudadanos al mecanismo BEPS es la realización de jornadas masivas, eventos y brigadas, a cargo de los Gestores BEPS, durante la vigencia de 2019 se realizaron 20.082 Jornadas totales en el país, de las cuales 2.629 fueron jornadas en municipios PDETS. Estos eventos de vinculación han contado con el apoyo de aliados estratégicos que han permitido ampliar la convocatoria de ciudadanos que cumplen con los requisitos de ingreso al programa.

Algunos de los aliados estratégicos con los cuales se ha trabajado de manera conjunta son:

Agencia de Renovación del Territorio (ART). La Agencia de Renovación del Territorio hace parte de la arquitectura institucional creada a finales de 2015 para transformar el sector rural colombiano y cerrar las brechas entre el campo y la ciudad. Lo anterior, mediante la generación de procesos participativos de planeación, la inversión en proyectos de pequeña infraestructura, y el fomento de alternativas de desarrollo económico en zonas con altos índices de presencia de cultivos de uso ilícito.

Alianza conjunta con la Agencia de Renovación del Territorio (ART). En el marco del apoyo de los Acuerdos de paz que garanticen el acceso a la seguridad social de la población, se realizó una alianza conjunta con la Agencia de Renovación del Territorio, para el desarrollo de estrategias y acciones de educación y sensibilización sobre las alternativas para la protección de la vejez, enfocando los esfuerzos en la divulgación e información del programa Beneficios Económicos Periódicos BEPS.

Durante el 2019 se realizaron las siguientes actividades:

- Acuerdos de Intercambio de información e indicaciones de articulación a nivel de equipos regionales de las dos instituciones, entrega de directorios de los funcionarios.
- Presentación de la oferta de valor del programa Beneficios Económicos Periódicos BEPS a la Asociación Nacional de Juntas de Acción Comunal, a través de los presidentes de las JAC que tuvo lugar en septiembre de 2019.
- Inicio del proceso de relacionamiento con el Programa Nacional de sustitución de Cultivos Ilícitos PNIS, realizando jornadas de inclusión financiera a través de las ferias comerciales en municipios focalizados,

en los que se ofrece a los ciudadanos educación financiera y oferta de protección para la vejez a través de la divulgación del programa Beneficios Económicos Periódicos BEPS.

Programa Nacional de Sustitución de cultivos de uso ilícito PNIS. Se realizaron jornadas de inclusión financiera y vinculación al programa Beneficios Económicos Periódicos BEPS a través de las ferias comerciales en municipios focalizados. Dichas jornadas se llevaron a cabo en 5 municipios de 4 departamentos a nivel nacional, en las cuales se logró la vinculación al programa Hoy y Mañana BEPS (Beneficios Económicos Periódicos) de 343 ciudadanos.

Vinculación a BEPS de Reincorporados. Con el objetivo de apoyar los compromisos establecidos en los Acuerdos de Paz relacionados con el programa de Reincorporación y garantizar el acceso a la seguridad social de esta población, se estableció una mesa de trabajo permanente con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN, desarrollando una estrategia de jornadas de educación y sensibilización sobre los beneficios de afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones, así como las alternativas para la protección de la vejez - Beneficios Económicos Periódicos - BEPS y Pensión Familiar, mediante la cual se desarrollaron las siguientes acciones:

- Protocolo para cruce de bases de datos de ciudadanos acreditados por la ARN y su estado tanto en RPM como BEPS.
- Jornadas conjuntas con los enlaces ARN en las Regionales.
- Diseño de material educativo específico para esta población y entrega del mismo a las Regionales.
- Apoyo en la solución de novedades de afiliación de la población acreditada.
- Monitoreo y seguimiento a los avances de afiliación a RPM, vinculación BEPS y recaudo.

Teniendo en cuenta que la población de excombatientes salió de las zonas de concentración y conforme al plan de trabajo establecido con la ARN durante el año 2019, la entidad dispuso de sus canales de atención como PAC - Puntos de Atención Colpensiones y la Red de Atención Integral y de Servicio BEPS para la afiliación, vinculación y atención de esta población, razón por la cual, la gestión se ha enfocado en el seguimiento y monitoreo a la evolución de afiliados a RPM, vinculados a BEPS así como en la generación e intercambio de información mensualmente con la ARN para el pago de los aportes a RPM y el ahorro en BEPS, dando cumplimiento así a lo estipulado en los acuerdos de la Habana en cuanto a la cobertura en seguridad social para esta población.

En la mesa de trabajo conjunta con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN se realizaron actividades de intercambio de información, mediante las cuales se han obtenido los siguientes resultados beneficiando a la población de excombatientes FARC – EP así: De la base de datos de excombatientes certificados por la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), entregados a Colpensiones de 13.278 ciudadanos en total, de los cuales 8.653 se encuentran afiliados a Colpensiones aportando a pensión a través del Régimen de Prima Media - RPM, 1.834 ciudadanos aportando a pensión a través de un fondo privado en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad RAIS; 487 ciudadanos vinculados al Programa Hoy y Mañana BEPS - Beneficios Económicos Periódicos y los 2.304 restantes de ciudadanos no están afiliados al sistema general de pensiones ni al programa BEPS.

Las acciones se realizaron en los diferentes municipios donde Colpensiones cuenta con sus Puntos de Atención y Puntos BEPS, así como en los 958 municipios donde la entidad llevo a cabo las

20.082 jornadas de ahorro y vinculación al Programa Hoy y Mañana BEPS – Beneficios Económicos Periódicos

Promoción de la vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad. Se realizaron jornadas de socialización (reuniones) en 11 municipios PDET con el fin de informar a la comunidad, la normatividad y los procesos con los que cuenta el estado para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad. Se contó con la participación de funcionarios de las Alcaldías, Gobernaciones, Centros de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar, así como personas con discapacidad y representantes de asociaciones de esta población de algunas veredas de los municipios involucrados.

Desde el mes de mayo del año 2019, la Unidad del Servicio Público de Empleo, el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas Con Discapacidad vienen ejecutando una “Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad” con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva su colocación en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. La estrategia se lanzó oficialmente en el Taller Construyendo País con el Presidente Iván Duque Márquez el 25 de mayo de 2019 en la ciudad de Valledupar. Gracias a la ejecución de la Estrategia a través de la red de agencias y bolsas de empleo autorizadas, se logró que 2.383 personas con discapacidad lograran conseguir un trabajo formal en el año 2019.

Por otro lado, se elaboró la “Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad” con el objeto de proporcionar a los prestadores del Servicio Público de Empleo lineamientos técnicos y herramientas con los ajustes a la ruta de empleabilidad que faciliten la atención de personas con discapacidad en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. En dicha guía, se recomienda a los Prestadores del Servicio Público de Empleo incorporar la agenda de inclusión laboral para el posconflicto, para el cumplimiento de las metas trazadas para el sector de empleabilidad en el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de la población con discapacidad y los trabajadores y trabajadoras rurales con discapacidad, en beneficio de la población rural afectada por el conflicto armado.

Desde la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se ha venido promoviendo la implementación de ajustes razonables y la adecuación física, tecnológica y de formación de los centros y agencias de empleo a nivel nacional para que sean inclusivos. Con esta iniciativa las agencias han efectuado ajustes para prestar atención integral a personas con cualquier tipo de discapacidad. Esto va desde temas de movilidad como rampas y ascensores, hasta la capacitación de los orientadores en lenguaje de señas, uso del centro de relevo; además, de hacer gestión empresarial para lograr que las empresas contraten a estas personas, destacando las competencias que tienen y que puede traducirse en productividad para el empleador. En este sentido, en el año 2019 se coordinó la capacitación a 29 prestadores del SPE con el INSOR, INCI y el Programa Ágora – SENA en los Departamentos de Antioquia, Atlántico, Bolívar, Meta y Valle en estrategias de atención a población con discapacidad.

Capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales. En la vigencia 2019, 60 municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas se beneficiaron del programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales fundamentales del trabajo con enfoque del trabajo

decente, cuyo fin es prevenir la violación a los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva (19 de ellos municipios PDET). En los talleres realizados, se logró llevar a cabo la difusión de los temas claves de los Derechos Fundamentales, Derechos Humanos y empresa, a través de la interlocución con los actores presentes en los escenarios mencionados, se identificaron las preocupaciones y necesidades de apoyo más relevantes en los departamentos y municipios, tanto en materia de pedagogía sobre Derechos Fundamentales del Trabajo, como en lo relacionado con acciones de inspección para su efectivo cumplimiento. Particularmente, se señaló la importancia de implementar estrategias para llegar a la población rural.

Desde el inicio de la implementación del PMI, se han beneficiado a 157 municipios con capacitación a los trabajadores y trabajadoras agrarios y a las empresas, en materia de obligaciones y derechos laborales. De los cuales 105 son municipios PDET.

Fomentar la cultura de la formalización laboral en el sector rural. Siete (7) Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral (seis (6) de ellos municipios PDET), mediante:

- Sensibilización y orientación a la ciudadanía, empleadores y trabajadores, sobre las buenas prácticas en materia de trabajo decente y acceso a la seguridad social de los trabajadores.
- Conformación e incorporación a la Red Nacional de Formalización Laboral, de manera progresiva, a los municipios priorizados.
- Realización de jornadas de capacitación a las entidades territoriales y programas de asistencia técnica, con el fin de generar un proceso de formación de formadores.
- Promoción de la política de formalización laboral, mediante actividades de sensibilización a la comunidad y actores en territorio.
- Implementación de los programas y proyectos de formalización del Ministerio del Trabajo.
- Articulación con los aliados territoriales de la Red, las actividades de difusión y sensibilización para trabajadores y empleadores rurales.

Desde el inicio de la implementación del PMI, se han beneficiado a 51 municipios con el fomento a la cultura de la formalización laboral en el sector rural, de los cuales, 50 son municipios PDET.

Fortalecimiento del Sistema fijo de Inspección Laboral. El fortalecimiento se realizó a través de diferentes estrategias implementadas, así:

- Desarrollo del Programa de Asistencia Técnica para el Fortalecimiento de IVC, Negociación Colectiva y Resolución de Conflictos, de conformidad con la carta acuerdo 523/18 entre la OIT y el Ministerio de Trabajo; con los siguientes componentes: i) Componente I – acompañamiento para entrenamiento técnico – IVC; ii) Componente II – desarrollo de campus virtual instalación en servidores de ministerio; iii) Componente III – diseño de protocolos de inspección con enfoque.
- Actualización manual del inspector: El proceso de actualización del documento Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, inicio a mediados del año 2018. Actualmente, el documento se encuentra en revisión y verificación al interior del Ministerio.
- Política Pública: Se construyó el texto ilustrativo de la política pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo denominado “comprometidos con el trabajo decente (2019-2030)”, orientada al reconocimiento pleno de los derechos de los trabajadores, con vinculación de permanencia, a través de los siguientes ejes temáticos: i) revisar y actualizar el marco normativo de prevención, inspección,

vigilancia y control del trabajo, ii) desarrollar el enfoque de inspección preventivo, con énfasis en el sector rural y sectores críticos, iii) formular pruebas piloto de inspección móvil de trabajo orientada a ampliar la cobertura en el sector rural, iv) fortalecer la articulación de las políticas de formalización y empleo a través de las Direcciones Territoriales.

- Plan de divulgación: Con este instrumento se establece la estrategia de comunicación y difusión de los Derechos Laborales Individuales y Colectivos de los trabajadores en todo el territorio nacional y contempla las herramientas para dar a conocer a los pobladores, los servicios que presta el Ministerio del Trabajo
- Boletín inspección vigilancia y control: Con el objetivo de mostrar los avances en las investigaciones iniciadas a nivel nacional, publica trimestralmente, el boletín IVC en el que se evidencien estadísticas laborales y se muestren los datos desagregados por sector.
- Protocolos sectores priorizados: Se diseñaron cinco (5) protocolos, con enfoque para el desarrollo de la Inspección del Trabajo en los sectores prioritarios a saber: Minas y canteras, flores, puertos, palmas, caña de azúcar, cuya finalidad es dotar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de herramientas y procedimientos que permitan ejercer la inspección, vigilancia y control (IVC) adecuada y eficaz a fin de cumplir la normatividad laboral en materia de contratación, condiciones de trabajo, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo y libertad sindical,
- Plan de capacitaciones. Se desarrollaron acciones de capacitación Presencial y virtual.
- Plan integral de inspección: Como una estrategia de fortalecimiento de la inspección y de protección de los derechos laborales, se desarrolló una estrategia de intervención en asistencia preventiva, y de inspección reactiva en los siguientes sectores económicos priorizados:
- Inspección Reactiva: Construcción, Comercio, Transporte, Alojamiento y servicios de comida, Minas y canteras, Flores, Hidrocarburos, Puertos, Vigilancia y seguridad privada, Palmas, Agricultura, Transporte fluvial, Servicios, Industria, Azúcar y Salud
- Asistencias Preventivas: Industria manufacturera, Construcción, Comercio, Transporte, Alojamiento y servicios de comida, Minas y canteras, Flores, Hidrocarburos, Puertos, Vigilancia y seguridad privada, Palmas, Agricultura, Transporte fluvial, Servicios, Industria, Azúcar y Salud
- Fortalecimiento de Ventanilla Única de Trámites y Servicios: Se implementó la Ventanilla Única en cada DT, fue actualizado el SUIT con las 33 DT y 3 Oficinas especiales (OE)

Inspección móvil. Respecto del segundo resultado, correspondiente a municipios con cobertura de inspección móvil de inspección en áreas rurales, se tiene que el Ministerio del Trabajo adelanta un programa especial destinado a la prestación del servicio de Inspección del Trabajo Móvil. La Inspección Móvil tiene como objetivo el acercamiento del Sistema de Inspección del Trabajo a todas las regiones del país donde existan relaciones de trabajo con especial énfasis en el sector rural.

La Inspección Móvil vela por la protección de los derechos laborales de los trabajadores del campo, de los que se desempeñen en actividades agropecuarias, de la población trabajadora vulnerable, de los trabajadores que por la naturaleza del trabajo desempeñen actividades en regiones rurales apartadas es decir que se encuentren en municipios donde no existe sede de una inspección municipal.

Con el fin de garantizar el acercamiento con las regiones, territorios remotos y apartados, las autoridades del sector trabajo y los integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo, han venido diseñando de manera articulada mecanismos para llevar el sistema de inspección a todo el país. El objetivo es lograr la difusión de un trabajo incluyente, decente, que propende por la presencia permanente en el sector rural y que la inspección móvil sirva como medio para el respeto integral de las garantías laborales, así como para velar por la constante capacitación de trabajadores, empleadores y comunidad en general.

El modelo de operación – ciclo de intervención integral se desarrolló a través de ciclos de intervención que duran 6 semanas y cuenta con equipos de gestión territorial que junto con la Dirección Territorial y/o Oficina Especial lideran la presencia en el territorio. Este ciclo incluye el desarrollo de las siguientes etapas:

- Sensibilización y capacitación a estudiantes de bachillerato de los grados 10 y 11 – Juntas de Acción Comunal y Trabajadores y Empleadores
- Realización de Ferias de Servicios de Inspección, Vigilancia y Control en compañía del Sector Trabajo
- Atención de la Oficina Móvil de Inspección.

Durante el periodo de 1 julio 2019 al 30 de junio del 2020 el Grupo de Protección de Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales de la Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial, con la colaboración de las Direcciones Territoriales realizaron 24 intervenciones bajo el modelo de intervención integral de Inspección Vigilancia Control y sus aliados del sector donde se sensibilizo a la población participante sobre Orientación Laboral (Derechos Laborales), Asistencia Preventiva y Trámites de Inspección.

En este periodo de tiempo se atendieron 1.314 ciudadanos que se acercaron a resolver dudas e inquietudes en materia laboral, del sector trabajo y 3.208 ciudadanos asistieron a las ferias de servicio a utilizar los servicios del Ministerio y aliados.

Durante el año 2020 se implementó la virtualidad en las Ferias de Inspección como mitigación al COVID-19. El modelo de operación incluye brigadas de inspección en cada municipio con una duración de un 1 día, para la cual cuentan con el material publicitario que es remitido desde el nivel central. La jornada incluye el desarrollo de los siguientes componentes:

- Jornada de promoción e información de rutas de atención en Inspección, Vigilancia y Control.
- Mesas de trabajo con empleadores y/o comunidades y/o autoridades locales para tratar problemáticas de temas laborales.

Durante el periodo de 1 julio 2019 al 30 de junio del 2020 el Grupo de Protección de Derechos Laborales de los Trabajadores Rurales de la Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial, con la colaboración de las Direcciones Territoriales, realizaron 22 Brigadas de Inspección atendiendo a 3.833 personas.

Protección eficaz del riesgo económico de la vejez. Durante el 2019, se expidieron las resoluciones 1578 mayo de 2019 y 5613 de diciembre de 2019, que ampliaron los cupos del programa Colombia mayor en municipios del posconflicto, asignando 31.269 nuevos cupos en municipios rurales y rurales dispersos y 20.293 nuevos cupos en los municipios PDET, beneficiando un total de 42.783 adultos mayores, que no tienen un ingreso para la vejez y que están en condición de vulnerabilidad, extrema pobreza o en condiciones de indigencia.

Desde el inicio de la implementación del PMI, se ha aumentado en más de 78 mil cupos el programa Colombia Mayor en los municipios rurales, rurales dispersos y PDET. De los cuales más de 53 mil nuevos cupos están los municipios PDET, superando las metas del cuatrienio.

Ruta de empleo con la oferta de servicios básicos de gestión y colocación de empleo. La Ruta Única de empleo se implementó a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo: la Agencia Pública de Empleo del Sena, Agencia de Gestión y Colocación de las Cajas de Compensación Familiar y agencias de empleo de las Entidades Territoriales, prestando los siguientes servicios: i) Registro, ii) Orientación, iii) Preselección y iv) Remisión.

Los prestadores del Servicio Público de Empleo están en territorio mediante centros de empleo permanentes ubicados en diferentes municipios del país; y también mediante estrategias itinerantes con un carácter ocasional, es decir, un vehículo o punto de atención temporal dispuesto en ciertas ocasiones para brindar acceso a la ruta de empleo.

Durante la vigencia 2019 para el desarrollo de los planes y programas social y ambientalmente sostenibles en las zonas rurales, con el concurso de la mano de obra de las comunidades de la zona —hombres y mujeres, se llegó a dieciocho (18) municipios PDET en los departamentos de Arauca, Caquetá, Cauca, Norte de Santander, Putumayo y Tolima. El avance acumulado con corte a diciembre de 2019 son 40 municipios con la Ruta Única de empleo ha sido implementada a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo.

Por otro lado en la promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales, al tratarse de una ruta única de empleo, lo que se pretende al aplicar el enfoque diferencial según las barreras presentadas por los individuos y diferentes grupos poblacionales es que los prestadores del SPE puedan tener herramientas para promover la inclusión laboral, por ejemplo, de las mujeres en oficios o labores masculinizados y hacer ajustes a la ruta en los casos en que se presenten barreras relacionadas con género.

Durante la vigencia 2019 se llegó a cinco (5) municipios PDET en los departamentos de Arauca, Caquetá, Cauca y Norte de Santander.

En la creación de mecanismos de información para facilitar el acceso a las oportunidades laborales que surjan en el marco de la implementación de la RRI y en particular de los planes integrales de sustitución y desarrollo alternativo, teniendo en cuenta medidas diferenciales para las mujeres rurales, se llegó a cinco (5) municipios PDET en los departamentos de Arauca, Caquetá, Cauca y Norte de Santander.

5.3 Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en el marco de los compromisos derivados del Acuerdo de PAZ, diseñó el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (Planfes).

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias diseñó el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural -Planfes-, para responder a los compromisos derivados

del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, en especial a aquellos que plantean el modelo de economía solidaria como una alternativa práctica y de resultados probados en la solución de las principales problemáticas surgidas del conflicto; y forma parte de los planes nacionales para la Reforma Rural Integral acordada.

El Planfes atiende al criterio del Acuerdo “Estimular diferentes formas asociativas de trabajo de, o entre, pequeños y medianos productores y productoras, basadas en la solidaridad y la cooperación, que promuevan la autonomía económica y la capacidad organizativa en especial de las mujeres rurales, y que fortalezcan la capacidad de acceder a bienes y servicios, la comercialización de sus productos y en general a mejorar sus condiciones de vida, de trabajo y de producción”.

Este Plan precisa los mecanismos y las estrategias del Estado desde los cuales se articularán las gestiones entre los diferentes actores para el fomento de la economía solidaria y cooperativa rural¹³, desde un enfoque de desarrollo territorial, reconociendo la diversidad y las necesidades particulares de las poblaciones y ubicando a la comunidad como protagonista, del mejoramiento de sus condiciones de vida.

5.4 Acciones desarrolladas por las entidades del sector trabajo.

5.4.1 Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE. La Unidad desarrolló acciones que aportan a la construcción de Paz en Colombia. En esa medida, a continuación, se registran aquellas actividades que están directamente relacionadas con la implementación del Acuerdo de Paz, sobre los siguientes puntos del Acuerdo:

Punto 1. Hacia un nuevo campo colombiano: Reforma Rural Integral; el cual se dinamiza por medio de la acción 1. orientada a la Promoción de la mano de obra local en los planes y programas que se desarrollen en las zonas rurales. A su vez, se atiende el compromiso de: Desarrollar los planes y programas social y ambientalmente, sostenibles en las zonas rurales, con el concurso de la mano de obra, de las comunidades de la zona —hombres y mujeres

En ese contexto, las actividades desarrolladas fueron orientadas a implementar una Ruta de Empleo con la oferta de servicios básicos de gestión y colocación de empleo. implementada a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo: la Agencia Pública de Empleo del Sena, Agencias de Empleo de las Cajas de Compensación, y Entes Territoriales, prestando los siguientes servicios: registro, orientación, preselección y remisión.

Los prestadores del Servicio Público de Empleo están en territorio mediante centros de empleo permanentes ubicados en diferentes municipios del país; y también mediante estrategias itinerantes con un carácter ocasional, es decir, un vehículo o punto de atención temporal dispuesto en ciertas ocasiones para brindar acceso a la ruta de empleo. Beneficiando a buscadores de empleo de los municipios PDET priorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo en el PMI. En esa vía

¹³ (PNUD, 2011), pág. 27. Se entiende lo rural como la complejidad que resulta de las relaciones entre cuatro componentes: El *territorio* como fuente de recursos naturales, soporte de actividades económicas y escenario de intercambios e identidades políticas y culturales; la *población* que vive su vida vinculada a los recursos naturales y la tierra que comparte un cierto modelo cultural; los *asentamientos* que establecen relaciones entre sí mismos y con el exterior, a través del intercambio de personas, mercancías e información, y las *instituciones públicas y privadas* que confieren el marco dentro del cual funciona todo el sistema.

durante la vigencia 2019 se llegó a dieciocho (18) municipios PDET en los departamentos de Arauca, Caquetá, Cauca, Norte de Santander, Putumayo y Tolima.

Ahora bien, con relación a la Acción 2. Orientada a la Promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales, y que atiende el compromiso de promover la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales, en el marco de la implementación de un Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales. Se implementaron acciones que se realizaron por medio de la ruta de empleo descrita anteriormente, beneficiando a buscadoras de empleo de los municipios PDET priorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo en el PMI, llegando a cinco (5) municipios PDET en los departamentos de Arauca, Caquetá, Cauca y Norte de Santander.

Punto 4. Solución al Problema de las Drogas Ilícitas. El cual se dinamiza por medio de la acción 3 que plantea los mecanismos de información para facilitar el acceso a las oportunidades laborales que surjan en el marco de la RRI y en particular de los planes integrales de sustitución y desarrollo alternativo. El cual atiende el compromiso de crear mecanismos de información para facilitar el acceso a las oportunidades laborales que surjan en el marco de la implementación de la RRI y en particular de los planes integrales de sustitución y desarrollo alternativo, teniendo en cuenta medidas diferenciales para las mujeres rurales.

Cabe anotar, que las acciones desarrolladas se orientaron también en la implementación de la ruta de empleo con la oferta de servicios básicos de gestión y colocación de empleo descrita anteriormente. Como resultado se observa el beneficio a buscadoras de empleo de los municipios con Acuerdos Voluntarios de Sustitución de Cultivos Ilícitos priorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo en el PMI dando cobertura a cinco (5) municipios en los departamentos de Arauca, Caquetá, Cauca y Norte de Santander.

5.4.2 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en el marco de los compromisos derivados del Acuerdo de PAZ, diseñó el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (Planfes).

En la vigencia 2019 se dio continuidad a la implementación del Planfes en 3 de los 4 municipios priorizados: San Bernardo del Viento, San Antero y San Alberto, fortaleciendo a 23 organizaciones solidarias, ámbito del fomento que contribuye a la consolidación de las organizaciones solidarias en las dimensiones social, económica, cultural, ambiental y política para su auto sostenibilidad y beneficiando a 1.240 personas de las cuales 407 son beneficiarios directos. En los municipios en donde se implementa el piloto del Planfes, se ha enfatizado en el proceso de generación de capacidades y el fomento de estrategias de autosostenibilidad, teniendo en cuenta que la mayoría de las organizaciones está conformadas por poblaciones vulnerables.

Durante la vigencia 2020, el PLANFES se viene ejecutando en su fase de cierre cuatro (4) en los municipios de San Bernardo del Viento, San Alberto y San Antero; y en su fase tres (3) para el municipio de Montelíbano, con quien retomamos intervención a partir del presente año, esto debido a problemas presentados por orden público en el año 2019. De asegurarse mayores recursos para la entidad, la Unidad Administrativa implementaría el PLANFES a nivel nacional bajo las garantías, condiciones y dimensión necesarias para lograr su impacto a nivel de metas y resultados, y asegurar

el compromiso de apoyar la consolidación de la paz y con ella, el desarrollo socioeconómico territorial y nacional.

Reincorporación social y económica. En el marco de la implementación del Acuerdo de Paz, firmado entre el Gobierno Nacional y las FARC, se estableció la formalización jurídica de una organización de economía solidaria denominada Economías Sociales del Común -ECOMÚN. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias en cumplimiento de este compromiso, presentó la oferta institucional para vincular a los miembros de las FARC-EP a la vida civil relacionada principalmente con: i) Impartir el Curso Básico de Economía Solidaria, y ii) Asesorar en la constitución de organizaciones de economía solidaria, brindar la asistencia técnica y acompañamiento para su funcionamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias durante la vigencia 2019 impartió el Curso Básico de Economía Solidaria a población reincorporada en los departamentos de Meta, Tolima, Santander y Bolívar; certificando así a 237 personas reincorporadas. Así mismo, se realizó el fomento de organizaciones solidarias a través de mecanismos tales como: Diagnósticos, formación y asistencia técnica para crear, fortalecer o desarrollar a las organizaciones; dando como resultado tres (3) emprendimientos solidarios (Cooperativa Multiactiva de Paz del Cesar - COOPERPAZCE, Cooperativa Multiactiva Tierra Grata – TIERRAGRACOOOP y Cooperativa Multiactiva Ecomún Esperanza del Pueblo – COOMEPEP), beneficiando a 52 reincorporados.

Procesos de Fomento de Organizaciones Solidarias en Municipios PDET. Durante la vigencia 2019, se adelantaron procesos de fomento en 30 municipios PDET, beneficiando a 65 organizaciones. Durante la presente vigencia (2020), la Unidad adelanta 70 proceso de fomento a 70 organizaciones solidarias en 31 municipios PDET.

5.4.3 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. La entidad en el marco de su competencia describe la información sobre las acciones que viene desarrollando para dar cumplimiento a los compromisos explícitos del Acuerdo de Paz y sus Decretos reglamentarios. Están desagregados por cada Punto del Acuerdo de Paz al que se aporta, esto es:

Acción 1. Plan progresivo de protección social y de garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales.

Punto 1 del Acuerdo, “Hacia un nuevo campo colombiano”, Reforma Rural Integral. Planes Nacionales para la Reforma Rural integral (Superar la pobreza y la desigualdad para alcanzar el bienestar de la población rural; e integrar y cerrar la brecha entre el campo y la ciudad).

Compromiso que atiende	El Gobierno Nacional se encuentra implementando el Plan Progresivo de protección social y de garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales, para el desarrollo del Plan se tiene en cuenta los siguientes criterios: la garantía de protección social, mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual acompañado de un subsidio por parte del Estado.

¿Quiénes se beneficiaron? Durante la vigencia comprendida entre 01 de Julio de 2019 y el 31 de mayo de 2020 se vincularon 51.604 ciudadanos rurales al programa BEPS, de los cuales 31.889 son mujeres y 19.715 son hombres que se encuentran ubicados en zonas rurales del país. De los 51.604 vinculados rurales, 36.177 registraron ahorro en sus cuentas individuales de los cuales 21.860 son mujeres y 14.317 son hombres. De los 51.604 ciudadanos vinculados rurales, 10.260 se encuentran en municipios rurales PDETS, de los cuales 6.665 son mujeres y 3.595 son hombres. De los ciudadanos vinculados en los municipios rurales PDET, registraron ahorro en sus cuentas individuales durante la vigencia 6.422 ciudadanos, de los cuales 4.066 son mujeres y 2.356 son hombres.

Por otra parte, 1.148 vinculados rurales fueron beneficiados con una anualidad vitalicia, de las cuales 505 son mujeres y 643 son hombres. Estas anualidades corresponden al 9.81% del total 11.701 que fueron otorgadas durante la vigencia comprendida entre el 1 de Julio de 2019 y 31 de mayo de 2020. Para la vigencia comprendida entre Julio 1 de 2019 y 31 de mayo de 2020, dentro del Plan Marco de Implementación (PMI) se han intervenido 970 municipios¹⁴ con los siguientes resultados:

Tabla 122. Resultados Plan de Implementación Temprana.

Departamento	Municipios Intervenidos	Número de jornadas	Cantidad de vinculados
Amazonas	1	7	28
Antioquia	114	715	3905
Arauca	7	135	791
Archipiélago de San Andres, Providencia y Santa Catalina	1	1	39
Atlántico	23	174	125
Bolívar	43	487	1909
Boyacá	112	605	2156
Caldas	25	265	2185
Caquetá	12	96	563
Casanare	16	68	404
Cauca	32	331	3449
Cesar	24	334	1291
Chocó	12	83	372
Córdoba	30	578	3335
Cundinamarca	101	781	2856
Distrito capital	1	1902	493
Guainía	1	3	3
Guajira	15	105	284
Guaviare	3	146	775
Huila	35	429	3507
Magdalena	27	208	2641
Meta	28	407	739
Nariño	56	517	5222
Norte de Santander	34	761	1231
Putumayo	12	146	1075
Quindío	11	64	287
Risaralda	14	185	800

Departamento	Municipios Intervenidos	Número de jornadas	Cantidad de vinculados
Santander	76	1183	3780
Sucre	26	306	2014
Tolima	37	373	3865
Valle del cauca	39	610	1372
Vaupés	1	1	32
Vichada	1	5	76
Total	970	12.011	51.604

Fuente: Gerencia Comercial. Colpensiones.

¿Quiénes participaron en esta acción y cómo se promovió el control social? . Para garantizar la atención de los ciudadanos Colpensiones estructuró dos tipos de redes: (i) La Red Integral de Atención y Servicios BEPS que presta atención y asesoría a la ciudadanía en general a través de la divulgación del Programa y a su vez atiende los requerimientos de trámites de los ciudadanos; y (ii) la Red de Recaudo que recibe los ahorros de los vinculados, contratada con redes de bajo valor, amplia cobertura y con presencia en establecimientos de comercio cercanos a la ciudadanía.

Red Integral de Atención y Servicios. Para garantizar el acceso de la población rural al mecanismo BEPS, Colpensiones ha realizado ajustes a la Red Integral de Atención y Servicios de tal manera que se flexibilice para llegar al territorio con herramientas y procesos de contacto con los ciudadanos que superen las barreras geográficas de acceso que tradicionalmente han impedido su participación en los programas del Estado, la estrategia fundamental está encaminada a la red de atención y Servicios flexible en los municipios priorizados.

Una estrategia que ha resultado fundamental para garantizar el acceso de los ciudadanos al mecanismo BEPS es la realización de jornadas masivas, eventos y brigadas, a cargo de los Gestores BEPS, durante la vigencia comprendida entre 1 de Julio de 2019 y 31 de mayo de 2020, se realizaron 12.011 Jornadas totales en el país, de las cuales 1.537 fueron jornadas en municipios PDETS. Estos eventos de vinculación han contado con el apoyo de aliados estratégicos que han permitido ampliar la convocatoria de ciudadanos que cumplen con los requisitos de ingreso al programa.

Debido a la actual emergencia sanitaria a causa del COVID-19, Colpensiones ha suspendido la realización de jornadas a nivel nacional atendiendo las recomendaciones de aislamiento preventivo decretadas por el Gobierno Nacional y en consecuencia la realización de gestión por medio de este mecanismo se encuentra aplazada hasta tanto se normalice la situación y sea autorizada nuevamente por parte del Gobierno. No obstante, la Red Integral de Atención y Servicios BEPS ha venido adelantando una gestión telefónica de divulgación y promoción del ahorro con los vinculados al Programa. Así mismo, la entidad ha habilitado mecanismos de vinculación no presenciales a través de Contact Center y Página Web que permitan a la población acceder a los beneficios del programa BEPS.

Se invita a hacer control social a los contratos que se celebran por parte de las entidades públicas en el portal de Colombia Compra Eficiente www.colombiacompra.gov.co

- Para efectos de consulta de los contratos celebrados 2019, se invita a visitar los siguientes enlaces. Allí indique el nombre de la Entidad y el número de contrato en el espacio señalado “Buscar Proceso de Contratación” y luego seleccione “Buscar”.

<https://www.colombiacompra.gov.co/secop/busqueda-de-procesos-de-contratacion>
<https://www.contratos.gov.co/consultas/inicioConsulta.do>

No obstante, y de manera indicativa, se relacionan los contratos que se han celebrado, los cuales están relacionados con las actividades indicadas en esta acción, sin perjuicio de que la totalidad de estos puede ser consultada en el portal de Colombia Compra Eficiente ya indicado.

Tabla 123. Relación de contratos celebrados.

Número de Contrato/Año	Objeto	Informe de Supervisión o Interventoría Conozca el informe del interventor o el supervisor aquí
095 de 2017	Prestación de servicios para la operación de la Red Integral de Atención y Servicios BEPS, compuesta por Puntos de Servicios y gestores, con cobertura nacional, que le permitan a Colpensiones desarrollar la estrategia de divulgación, vinculación, cultura de ahorro y recepción de trámites del programa de Beneficios Económicos Periódicos BEPS	Para búsqueda con Número de Proceso en SECOP I (Número 17-4-6702384) https://www.colombiacompra.gov.co/proveedores/consulte-en-el-secop-i
059 de 2019	Contratar la operación logística integral para la realización de jornadas Institucionales, Educativas, de bienestar y de Atención de trámites de COLPENSIONES a nivel nacional.	Para búsqueda con Número de Proceso en SECOP I (Número 18-4-7944114) https://www.colombiacompra.gov.co/proveedores/consulte-en-el-secop-i

Fuente. Colpensiones.

Acción 2. Vinculación de Excombatientes FARC – EP al SGSSP15 y BEPS

Compromiso que atiende	De acuerdo con la política del Gobierno, que comprende el Decreto Ley 899 de 2017 la cobertura del Sistema General de Seguridad Social en Pensiones para aquellos excombatientes de los grupos FARC- EP, que sigan la ruta de educación y reincorporación tratada por los acuerdos de Paz, Colpensiones como parte del Estado debe garantizar dicha cobertura. En el mes de Julio de 2017 se iniciaron las jornadas en las Zonas Veredales de Transición y Normalización – ZVTN, con el objetivo de educar y sensibilizar a esta población en lo referente a los beneficios de la afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones, así como las alternativas para la protección de la vejez - Beneficios Económicos Periódicos - BEPS y Pensión Familiar.

Actividades que se desarrollaron. Del 1 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020, se han realizado las siguientes actividades:

- Mesa de trabajo y alianzas de participación conjunta, con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)
- Disposición de los canales de atención de Colpensiones (Oficinas, Puntos de Servicio y Red Integral de Atención y Servicios BEPS)

¿Cómo se hizo? Con el objetivo de apoyar los compromisos establecidos en los Acuerdos de Paz relacionados con el programa de Reincorporación y garantizar el acceso a la seguridad social de esta población, se estableció una mesa de trabajo permanente con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN, desarrollando una estrategia de jornadas de educación y sensibilización sobre los beneficios de afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones, así como las alternativas para la protección de la vejez - Beneficios Económicos Periódicos - BEPS y Pensión Familiar, mediante la cual se desarrollaron las siguientes acciones:

- Protocolo para cruce de bases de datos de ciudadanos acreditados por la ARN y su estado tanto en RPM como BEPS.
- Jornadas conjuntas con los enlaces ARN en las Regionales.
- Diseño de material educativo específico para esta población y entrega de este a las Regionales.
- Apoyo en la solución de novedades de afiliación de la población acreditada.
- Monitoreo y seguimiento a los avances de afiliación a RPM, vinculación BEPS y recaudo.

Teniendo en cuenta que la población de excombatientes salió de las zonas de concentración y conforme al plan de trabajo establecido con la ARN durante el año 2019, la entidad dispuso de sus canales de atención como PAC - Puntos de Atención Colpensiones y la Red de Atención Integral y de Servicio BEPS para la afiliación, vinculación y atención de esta población, razón por la cual, la gestión se ha enfocado en el seguimiento y monitoreo a la evolución de afiliados a RPM, vinculados a BEPS así como en la generación e intercambio de información mensualmente con la ARN para el pago de los aportes a RPM y el ahorro en BEPS, dando cumplimiento así a lo estipulado en los acuerdos de la Habana en cuanto a la cobertura en seguridad social para esta población.

¿Quiénes se beneficiaron? Hasta el 31 de mayo de 2020, mediante la mesa de trabajo conjunta con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN se realizaron actividades de intercambio de información, mediante las cuales se han obtenido los siguientes resultados beneficiando a la población de excombatientes FARC – EP así: Base de datos de excombatientes certificados por la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), entregados a Colpensiones de 13.278 ciudadanos en total, de los cuales 8.719 se encuentran afiliados a Colpensiones aportando a pensión a través del Régimen de Prima Media - RPM, 1.834 ciudadanos aportando a pensión a través de un fondo privado en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad RAIS y 495 ciudadanos vinculados al Programa Hoy y Mañana BEPS - Beneficios Económicos Periódicos.

¿Quiénes participaron en esta acción y cómo se promovió el control social? La Dirección de Comercialización y Acompañamiento Empresarial de la entidad estableció una mesa de trabajo permanente con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN. La estrategia se ha basado en el relacionamiento permanente con la ARN para articular los esfuerzos que benefician a la población objeto de la acreditación por esta agencia, utilizando los canales de atención dispuestos por Colpensiones a nivel nacional.

¿En qué territorios se desarrolló la acción? Las acciones se realizaron en los diferentes municipios donde Colpensiones cuenta con sus Puntos de Atención y Puntos BEPS, así como en los 970 municipios donde la entidad llevo a cabo las 12.011 jornadas de ahorro y vinculación al Programa Hoy y Mañana BEPS – Beneficios Económicos Periódicos.

Con motivo de la actual emergencia sanitaria a causa del COVID-19, Colpensiones ha suspendido la realización de jornadas a nivel nacional atendiendo las recomendaciones de aislamiento preventivo decretadas por el Gobierno Nacional y en consecuencia la gestión de acercamiento con la comunidad se encuentra aplazada hasta el segundo semestre de 2020. No obstante, lo anterior, es preciso tener en cuenta que la realización de jornadas dependerá de la evolución de la crisis sanitaria antes mencionada.

El intercambio de información se realiza de forma mensual en virtud del contrato 321 de 2019 suscrito entre la Agencia Para La Reincorporación y Normalización ARN, en cabeza de la Subdirección Administrativa y La Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

6 | Fortalecimiento Institucional

Entidades Adscritas



El empleo
es de todos

UAEOS



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación



Colpensiones

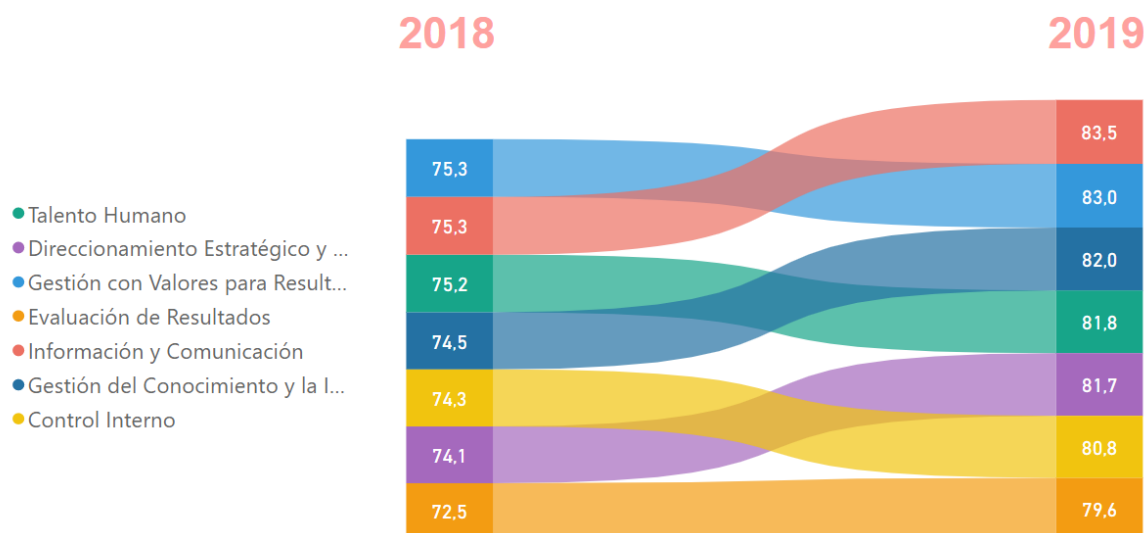
6 Fortalecimiento Institucional

Las entidades del Sector Trabajo vienen implementando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, con el fin de garantizar la integración, incorporando la filosofía propia de la gestión de la calidad, esto es, la tendencia permanente que debe tener toda entidad para mejorar de forma continua, logrando que tanto sus actividades como los bienes o servicios generados, se orienten a satisfacer las necesidades y garantizar los derechos de los ciudadanos. Con la implementación de MIPG “No solo se está gestionando la calidad de los procesos, servicios o productos, sino que desde las prácticas, políticas o instrumentos de cada dimensión (en lo administrativo como en lo misional), tendrá definidos los atributos deseados y sobre los cuales se espera ir mejorando permanentemente para satisfacer las necesidades de los ciudadanos” (DAFP).

En ese orden de ideas, el Sector Trabajo en el índice de desempeño institucional (IDI) para el 2019 aumentó 7.9 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 82.7

Los resultados del sector trabajo por dimensión son los siguientes:

Gráfica 16. Resultados del Sector Trabajo por dimensión..



Los resultados del índice por cada entidad del sector para el 2019, son:

- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. 88.01
- Administradora Colombiana de Pensiones 87.4
- Servicio Nacional de Aprendizaje. 84.6
- Ministerio del Trabajo. 83.2
- Superintendencia del Subsidio Familiar. 82.7
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. 70.5

6.1 Dimensión Talento Humano.

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. El Sector Trabajo en el índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión para el 2019 aumentó 6 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 81.8

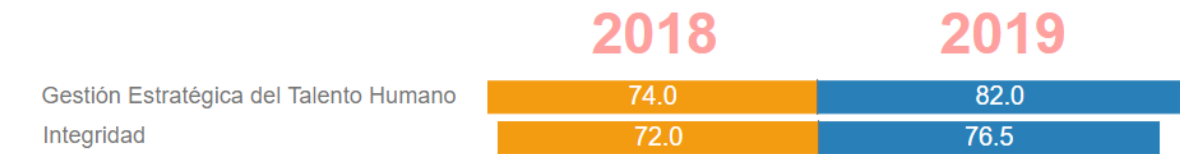
Los resultados del índice por cada entidad del sector para el 2019, son:

- Administradora Colombiana de Pensiones 91.9
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. 86.7
- Servicio Nacional de Aprendizaje. 85.0
- Ministerio del Trabajo. 80.1
- Superintendencia del Subsidio Familiar. 77.6
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.69.4

Esta dimensión está compuesta por las políticas de:

- Gestión estratégica del talento humano que tiene como propósito permitir que las entidades del sector cuenten con un talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.
- Integridad que tiene como propósito apostar por la integridad pública, que consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. Según el economista estadounidense Anthony Downs “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Los resultados del sector trabajo en las políticas anteriores son:



Los resultados por cada entidad del sector para el 2019, son:

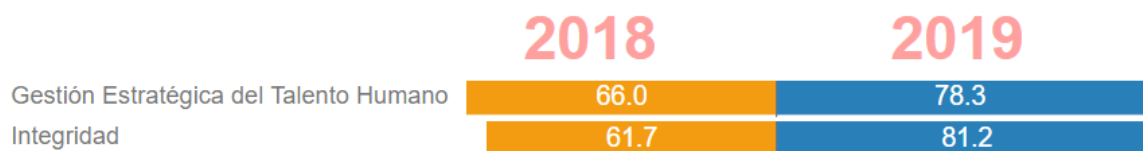
Tabla 124. Resultados IDI por cada entidad del sector para el 2019

Entidad	Talento humano	Integridad
Unidad Administrativa Especial De Organizaciones	93,4	75,0

Solidarias		
Administradora Colombiana De Pensiones		85,6
Servicio Nacional De Aprendizaje	86,2	79,5
Ministerio Del Trabajo	78,3	81,2
Superintendencia Del Subsidio Familiar	77,9	75,2
Unidad Administrativa Especial Del Servicio Público De Empleo	74,4	62,8

6.1.1 Ministerio del Trabajo. Los resultados del índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión en el 2019 para el Ministerio del Trabajo, significó un aumento de 15.3 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final de 80.1.

Los resultados por política son:



La entidad desarrolló acciones en tres componentes: capacitación, bienestar social laboral y estímulos, y Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.

Capacitación. En el segundo semestre de 2019 se realizó gestión ante entidades públicas y aliadas para la realización de capacitaciones sin inversión de recursos, con la ESAP y el SENA, y se realizaron las siguientes actividades:

- 2 seminarios presenciales en julio de 16 horas para el Nivel Central y la DT Bogotá: 1) Finanzas Públicas con 16 asistentes del Nivel Central, y 2) Liderazgo Compromiso y Emprendimiento con 33 asistentes y dos cursos presenciales entre agosto y septiembre de 48 horas para el Nivel Central y la DT Bogotá: 1) Excel intermedio con 17 asistentes.

Haciendo uso de la Gestión del Conocimiento y la gestión interna del Talento Humano se realizaron 4 actividades de capacitación, así:

- Con las direcciones territoriales, inducción institucional por videoconferencia a nivel nacional con 145 asistentes y en Bogotá y nivel central, se desarrollaron cuatro capacitaciones: i) Inducción Institucional presencial en Bogotá con 26 asistentes, ii) Conferencia sobre Código Disciplinario para el Nivel Central y DT Bogotá en diciembre con 33 asistentes, iii) Conferencia de Contratación Estatal a Nivel Nacional en diciembre con 32 asistentes, y iv) Plan Anticorrupción y Rendición de Cuentas en diciembre con 11 asistentes.

Adicionalmente se celebró el contrato 345 de 2019 con la Universidad Militar para realizar capacitaciones presenciales y virtuales a Nivel Nacional, este contrato continúa en desarrollo durante 2020

En el segundo semestre de 2019 se desarrollaron actividades presenciales como: Profundización en Seguridad Social Integral entre agosto y septiembre; Profundización Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre agosto y septiembre; Profundización en Procedimiento Administrativo General – CPACA entre septiembre y noviembre; Profundización en Derechos

Fundamentales entre octubre y diciembre; Fortalecimiento de la Gestión Pública con Metodología Lego entre octubre y diciembre; Estructuración de los Actos Administrativos dentro del Procedimiento Administrativo Sancionatorio entre octubre y diciembre; La Declaración de parte y de terceros dentro del Derecho Probatorio y su aplicación por parte de la inspección del trabajo entre octubre y diciembre, con un total de 1530 participantes.

En la vigencia 2020 se han realizado las siguientes actividades virtuales: Bajo el mismo contrato con la Universidad Militar se están realizando actualmente los cursos virtuales de Profundización en Procedimiento Administrativo General – CPACA, Profundización en Seguridad Social Integral, Profundización Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Profundización en Derechos Fundamentales, Estructuración de los Actos Administrativos dentro del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, La Declaración de parte y de terceros dentro del Derecho Probatorio y su aplicación por parte de la inspección del trabajo y la Inducción y Reinducción en Procesos Institucionales con 717 funcionarios inscritos a la fecha.

También se realizó gestión ante entidades públicas y aliadas para la realización de capacitaciones sin inversión de recursos, con la ESAP y el SENA, y se realizaron las siguientes actividades:

- Diplomado virtual en Responsabilidad Empresarial y Derechos Humanos con la participación de 20 funcionarios y se están realizando en Microsoft Teams los cursos virtuales de “Herramientas de Ofimática en el entorno laboral”, “Redacción y Ortografía” y “Trabajo en equipo y comunicación asertiva” a Nivel Nacional e Inglés nivel 3 virtual para funcionarios del Nivel Central

Haciendo uso de la Gestión del Conocimiento y la gestión interna del Talento Humano se realizaron 2 actividades de capacitación por Microsoft teams, así:

- Inducción Institucional por videoconferencia a Nivel Nacional en marzo 2020
- Conferencias sobre promoción de la Transparencia, la Integridad y la prevención de la Corrupción y Presentación y socialización de la Guía para identificar conflictos de interés en el sector público realizadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Bienestar Social Laboral y Estímulos. Durante el segundo semestre de 2019, se desarrollaron actividades relacionadas con los planes, programas de bienestar social, estímulos e incentivos, así como talleres experienciales, dirigidos a los servidores públicos del Ministerio del Trabajo a Nivel Central, con el fin de mejorar el clima laboral y el bienestar de sus trabajadores y su núcleo familiar. Estas actividades se realizaron a través de contrato de prestación de servicios entre la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR y el Ministerio del Trabajo.

En lo transcurrido de la vigencia 2020, igualmente se han desarrollado actividades de bienestar laboral, pero sin recursos económicos teniendo en cuenta que por el tema de aislamiento preventivo los servidores se encuentran en sus casa, todas las actividades programadas con la caja de compensación y las propuestas dentro del cronograma del Plan de Bienestar para esta vigencia se están desarrollando por medio de la aplicación Microsoft Teams con esta aplicación llegamos a los servidores a nivel nacional en las 36 Direcciones Territoriales.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Respecto a las acciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano asociadas a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Ministerio, éstas han estado enmarcadas en el ciclo PHVA, realizando la actualización del diagnóstico de condiciones de salud de los funcionarios a través de la gestión y seguimiento de las valoraciones medicas ocupacionales de ingreso, control, post incapacidad y egreso, realizando el levantamiento de información de exposición a factores de riesgo mediante la aplicación de la encuesta SIDME al 65% aproximado de la población durante el segundo semestre del año 2019. Así como con la actualización y verificación de los cuadros de peligros-control, correspondientes a la Matriz de Peligros y Riesgos del Nivel Central.

Con base al proceso de Implementación del SG-SST se proyectó un cronograma de formación y capacitación con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales ARL - Positiva, en diferentes temáticas y con distribución de las Direcciones Territoriales en siete (7) Grupos para facilitar la logística y participación. Así como actividades de promoción y Prevención que se realizaran de manera general para toda la población interesada. Durante el primer semestre, se han realizado diferentes acciones de capacitación, entre las cuales se destacan las relacionadas a continuación, arrojando unos indicadores de participación y gestión favorables adicionales a los indicadores de los Sub-Sistemas de Vigilancia Epidemiológica con que cuenta el Ministerio:

- Jornada de Inducción y Reinducción de SST
- Sesiones de Inducción y Sensibilización a Copasst
- Jornada Orientación Psicosocial
- Charla Taller Manejo de las Emociones (Dia Mundial SST)
- Sesión de Pilates para toda la familia
- Taller de Gimnasia Mental
- Taller de adiestramiento en Técnicas de Protección personal, higiene y lavado de manos
- Sesión Virtual de Formación en Primeros Auxilios
- Sesión Virtual de Aprendizaje Resiliencia- Salud mental
- Jornadas de Instrucción y Acompañamiento en Pausas Activas Laborales
- Taller de Higiene postural y prevención de Enfermedades Osteomusculares
- Charla de Instrucción en Protocolos de Bioseguridad de Hospitales y Clínicas
- Taller de Bioseguridad

Frente a proceso de sensibilización de responsabilidad y funciones del Copasst se ha realizado capacitación en actualización de políticas asociadas a la coyuntura del Covid -19. La fase diagnostica se complementó con la ejecución de Visitas Inspección realizadas a diferentes sedes en las Direcciones Territoriales de orden nacional y con la consecución de auto reportes de condición de trabajo y salud, obtenidas con el apoyo de los líderes de seguridad y salud en el trabajo delegados en cada Territorial a partir de la Resolución 2701 de 2017 y normas de la materia, sobre las cuales se estructuran las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se gestionaron estrategias de prevención y atención de emergencias a través de aliados estratégicos y se tramito la consecución de Elementos de Protección personal para 638 inspectores de trabajo del orden nacional.

Identificando la importancia del componente de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la Resolución N° 3577 del 19 de septiembre de 2019, se crea el Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo, responsable de continuar con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual siguió articulando acciones a nivel nacional, no solo para recolectar información, sino para realizar procesos de intervención. Con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales - ARL Positiva, se realizó actividades de formación y entrenamiento a Equipos de Brigadas de Emergencias en más de 12 Direcciones Territoriales, se estructuró, apoyo la alineación y realizó la inducción a Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo a los Comités de Convivencia Laboral y Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo conformados a nivel nacional.

Igualmente se realizó el análisis y trazabilidad de los factores relevantes en la caracterización de siniestrabilidad y morbilidad, de los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, como insumo en la priorización de los planes de trabajo y las acciones de promoción y prevención fomentadas en las diferentes Territoriales del Ministerio, así como para orientar las fases de implementación del Sistema para la nueva vigencia. De otra parte, se realizó la estructuración de un Plan de Operación enfocado en mitigar los factores de riesgo osteomuscular, psicosocial y cardiovascular, partiendo de la definición de Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y se logra realizar acciones de intervención de manera individual y grupal, en un 85% de las Direcciones Territoriales.

Sin embargo a partir de la declaración del estado de emergencia a mediados de marzo de 2020, fue necesario replantear los frentes de acción, reformar las baterías documentales las cuales fueron estructuradas, ejecutadas e implementadas; para los peligros y riesgos identificados como del riesgo biológico se definieron acciones de mitigación, contención, prevención y control del coronavirus, como el apoyo y organización de políticas de trabajo en casa y actividades de sensibilización e intervención a través de canales virtuales y plataformas de comunicación, para más del 95% de la población.

Se realizó la encuesta de "auto reporte de condiciones de salud" la cual fue diligenciada a partir del 11/05/2020 hasta el 30/06/2020, se obtuvo respuesta de 1.627 funcionarios, logrando identificar que el 45% (732 funcionarios) están con riesgo laboral y el 55% restante (895) están sin riesgo para laborar de manera presencial.

6.1.2 Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena. El resultado obtenido en esta dimensión para la vigencia 2019 fue de 85 puntos, mejorando en aproximadamente 10 puntos los resultados obtenidos para el 2018. La política de gestión y desempeño enmarcada en esta dimensión es la Gestión Estratégica del Talento Humano, donde se destaca el Plan Institucional de Capacitación y el Código de Integridad de la Entidad.

Como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se asignaron 3.559 cupos de capacitación, dentro de los cuales se beneficiaron a 3.039 Servidores Públicos. Además, mediante el programa de reinducción se actualizaron a 4.982 funcionarios. Al mismo tiempo, se realizaron jornadas de inducción para 234 funcionarios que ingresaron en la vigencia 2019-2020 a la planta del SENA y mediante el curso virtual ABC del SENA se certificó a 52 Servidores Públicos a nivel nacional.

Por otro lado, respecto al Código de Integridad SENA, es importante resaltar la formulación y aprobación del Plan de Acción del código, orientado a reducir las brechas existentes en el FURAG y demás áreas de oportunidad identificadas. A su vez, la creación y uso del repositorio de evidencias para consolidar la información que suministran todas las regionales relacionadas con las acciones adelantadas para la divulgación y apropiación del código.

6.1.3 Unidad Administrativa especial del servicio Público de Empleo - UAESPE.

Capacitación. La Entidad ha planificado y gestionado la formación y capacitación de sus servidores, de acuerdo con sus necesidades, intereses y el potencial de las personas y como consecuencia de ello ha realizado jornadas de capacitación y formación que han permitido fortalecer las competencias de sus colaboradores.

En la vigencia 2019 se desarrollaron capacitaciones sobre: i) Supervisión de contratos, ii) Herramientas de office, iii) Entornos digitales, iv) Gestión documental – herramientas internas, v) Difusión del plan de desarrollo, vi) innovación y gestión del conocimiento, vii) PQRS- política nacional del servicio al ciudadano, viii) derecho de petición, ix) Curso lenguaje claro, x) Herramientas para la atención de personas con discapacidad visual o baja visión, xi) Seminario relación con el ciudadano, xii) Presupuesto- reservas presupuestales y vigencias futuras, xiii) Normas internacionales de información financiera para el sector público, y xiv) jornada de reintroducción.

En lo transcurrido del 2020, se han llevado a cabo capacitaciones sobre : i) Nuevo código general disciplinario, ii) Gestión de la información y mecanismos de diálogo para la rendición de cuentas, iii) Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, iv) Curso fundamentos generales del MIPG, v) Contratación estatal para la alta dirección, vi) Tecnologías de la información, vii) Jornada de reintroducción, viii) Ruta de integridad,, IX) Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Bienestar e incentivos. La Entidad ha implementado unos programas de bienestar orientados a satisfacer las necesidades de los servidores y su grupo familiar y a generar un mejoramiento continuo en la calidad de vida, logrando de esta manera incrementar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

En la vigencia 2019 se desarrollaron las siguientes actividades: i) Participación en actividades culturales – cine, ii) Conmemoración Día del niño, iii) Promoción del día de la familia – Parque recreativo, iv) Visita Ecológica – Jardín Botánico, v) Vacaciones Recreativas a través de la CCF, vi) Semana Saludable, vii) Asesoría Ergonómica, ix) Día saludable, x) Participación en el programa de Entorno Laboral Saludable Participación en el programa de Entorno Laboral Saludable, xi) Generación de espacios para hacer uso de los servicios de la CCF con tarifas diferenciales, xii) Charlas, asesorías y jornadas de educación que incluyeron temas de adquisición de vivienda, fomento de la educación e inversión, proyectos de vida, pensiones, entre otros, xiii) Medición de Clima Laboral, xiv) Fortalecimiento de habilidades y competencias gerenciales, xv) Compartir Navideño, xvi) Encuentro estratégico de trabajo en equipo, xvii) Promoción del Código de Integridad; xviii) Preparación de pre pensionados, xix) Medición de Calidad de Vida, y xx) Acciones de desvinculación asistida

En lo transcurrido de la vigencia 2020 se han desarrollado las siguientes actividades: i) Celebración equidad de género, ii) Celebración de cumpleaños, iii) Café con directivos, iv) Feria de servicios con la CCF, v) Promoción uso de la bicicleta, vi) Asesoría con el FNA para adquisición de vivienda, y vii) Promoción para hacer uso de los servicios de la CCF con tarifas diferenciales.

6.1.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS. De acuerdo con la evaluación del FURAG, esta dimensión obtuvo un puntaje de 93.4%. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

En la vigencia 2019, se alcanzó un cumplimiento del 100% en las actividades planteadas en el Plan Estratégico de Talento Humano, así como en el PIC; el plan de Bienestar, el plan de seguridad y salud en el trabajo; desarrollando actividades de capacitación y de bienestar que contribuyeron a la motivación, al empoderamiento de los funcionarios y a vivenciar los principios y valores.

Se desarrolló e implementó la Dimensión – Talento Humano, con las siguientes rutas:

- La Ruta de la Felicidad. Se ejecutó a través de: El Plan de Bienestar e Incentivos, donde se destacó la entidad con un reconocimiento del Ministerio de Salud por la implementación del Programa de “Entornos Laborales Saludables” y el “Programa Servimos” (Tres Ferias con el apoyo y reconocimiento de la Función Pública). Por otra parte, se reconoce a la entidad la implementación de las políticas de Teletrabajo, Horario Flexible, Plan de Incentivos y su salario emocional.
- El Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, se fortalece cada vigencia con la “Semana de la Salud” realizando los exámenes periódicos de conformidad con la Ley y formulando Programa de Vigilancia Epidemiológica para mejorar la calidad de vida los servidores públicos de la UAEOS y el proceso de certificación de la Sala Amiga de la Familia Gestante y Lactante, ante la Secretaría de Integración social del distrito.
- Ruta del Crecimiento. Liderando el talento humano a través de: Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019, Fortalecimiento de las competencias del saber y saber hacer a través de la Inducción y Reinducción, curso Virtual Básico de Economía Solidaria, Programa de Bilingüismo (Reconocimiento del SENA – FUNCIÓN PÚBLICA 2019 a la UAEOS), Curso Virtual de MIPG a todos los servidores públicos, Curso Virtual de Lenguaje Claro a todos los servidores públicos, Curso Virtual para Gerentes Públicos, dirigido al nivel directivo y asesor y los Diplomados ofrecidos por la ESAP.
- Ruta del Servicio: Fortalecimiento de los Valores y Principios – “Código de Integridad” y Atención al usuario y al Ciudadano.
- Ruta de la Calidad: Capacitación Aplicativo Evaluación del Desempeño Laboral de la CNSC y Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Ruta del Análisis de Datos: Resultados del Furag y Estudio de Clima Laboral

Durante la vigencia 2020 se elaboraron y publicaron los planes, los cuales se vienen ejecutando y haciendo seguimiento.

6.1.5 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. La Superintendencia del Subsidio Familiar a partir de las orientaciones enmarcadas en el Modelo de Planeación y Gestión de la Función Pública,

ha venido desarrollando las diferentes etapas del ciclo de vida de servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro de las personas), logrando posicionarse en el nivel de madurez de la Gestión Estratégico del Talento Humano de Consolidación. Como parte de los elementos claves para lograr de manera articulada, el fortalecimiento del liderazgo del Talento Humano de la entidad ha sido el trabajo en equipo entre la alta dirección y los servidores públicos, bajo los principios de integridad y legalidad, permitiendo que el logro de las metas planteadas al servicios de los ciudadanos.

Plan Anual de Vacantes. La planta global de la Superintendencia del Subsidio Familiar está conformada por 149 empleos y al 30 de junio de 2020 tiene una ocupación del 97.6% (mayo 2019-96%), correspondiente a 142 empleos y 3 encargos de empleos de libre nombramiento y remoción; tiene 4 vacantes por proveer, que corresponden a un 2,4 %. La Superintendencia actualizó en el aplicativo SIMO-OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil las vacantes definitivas, las cuales, ascienden a 84 (octubre 2019 – 82 vacantes definitivas), así: 62 cubiertas con vinculación provisional y 22 por encargo a funcionarios en carrera administrativa.

Plan de Previsión de Recursos Humanos. Entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2019, se realizaron 5 nombramientos, correspondientes a dos vinculaciones en empleos de libre nombramiento y remoción, y 3 nombramientos provisionales. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2020, por necesidad del servicio se realizaron: 1 nombramiento provisional y 3 encargos de empleos de funcionarios inscritos en carrera administrativa y 3 encargos de empleos de libre nombramiento y remoción.

Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano. Se implementó y parametrizó una herramienta de software, que permite disponer de información sistematizada sobre el talento humano y, también, sirve para los procesos de la administración del talento humano y de la operación de la nómina, bajo la modalidad de software as a service – Saas (software como servicio). Con la implementación de esta herramienta, se ha logrado cumplir con el periodo de aislamiento obligatorio, con la modalidad de trabajo en casa y con el pago oportuno de sus obligaciones laborales.

Plan Institucional de Formación y Capacitación. Durante el segundo semestre de 2019, se realizaron 55 actividades de formación y capacitación, entre las que se destacan: i) Gestión por resultados, en la que participaron 60 funcionarios, ii) Formación en HSEQ, para 29 funcionarios, iii) Formación en NIAS, de 80 horas para 10 funcionarios, iv) Paquete Office, con la participación de 35 personas, v) Evaluación y seguimiento de Proyectos de Inversión, para 16 funcionarios, vi) Diplomado de Innovación y gestión del conocimiento de la ESAP, participación de 10 funcionarios, vii) Capacitación de Política de Servicio al Ciudadano orientada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), donde participaron 32 funcionarios.

En diciembre de 2019, se realizó el Diagnóstico de necesidades de capacitación de cada una de las dependencias de la Entidad. Con base en éste, se priorizó y realizó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, el cual fue actualizado en el mes de abril de 2020, con el fin de ejecutarse en modalidad virtual, conforme a las disposiciones emitidas por el Gobierno Nacional sobre las medidas de prevención contra el contagio del COVID-19 y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el 2020, la entidad ha promovido la participación de sus colaboradores en 12 capacitaciones, algunas de las temáticas son: *i)* Diplomado virtual en Modelo Integrado de Planeación y Gestión, dirigido por la ESAP, con la inscripción de 27 personas, *ii)* Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública orientada por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, con la participación de 35 personas, *iii)* Plan anticorrupción y atención a la ciudadanía, con énfasis especial en el componente de mapa de riesgo de corrupción. *iv)* Seminario Web "El impacto del COVID-19 en las personas adultas mayores: Reflexionando sobre la solidaridad intergeneracional". *v)* Taller Web - Control y manejo del estrés en el trabajo en casa. *vi)* Lenguaje Claro - DNP, entre otras.

Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales. Entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2019, se realizaron 37 actividades, que se enmarcaron en el área de calidad de vida (clima y cultura organizacional, incentivo, desvinculación laboral asistida y bienestar social), como en el área de protección y servicios sociales (recreación, aspecto deportivo, aspecto cultural), entre las cuales se destacan las siguientes: *i)* Día de la Familia, con la participación de 302 personas, *ii)* Código de Integridad, con la participación de 136 funcionarios, vacaciones recreativas, en las que participaron 31 hijos de los funcionarios, entre otras actividades.

Al 30 de junio de los corrientes se han realizado actividades tales como: *i)* Actividades deportivas virtuales, con la participación de 26 funcionarios, *ii)* Entrega de estímulos educativos a 145 hijos de los funcionarios, *iii)* Realización del Día de la Familia: con la temática "Cocinando en Familia", donde participaron de 259 personas, distribuidas en 142 funcionarios y 117 familiares, *iv)* Taller emocional y autocuidado con kit de autocuidado, beneficiando a 138 funcionarios, *v)* Reconocimiento Día de la mujer a las funcionarias de la entidad, *vi)* la Celebración del día del Servidor Público, entre otras

Dada la declaratoria del estado de emergencia sanitaria y las disposiciones del Gobierno Nacional sobre la prohibición de eventos masivos y la no habilitación de escenarios para actividades recreativas y deportivas, se reprogramaron y reestructuraron algunas actividades para ejecutarlas en modalidad virtual para el segundo semestre de 2020. En el marco del Clima y Cultura organizacional en el segundo semestre de 2019 se realizaron 6 talleres. En la vigencia 2020 las actividades de clima y cultura organizacional se programaron de manera virtual a partir del mes de julio de 2020, previa aprobación del comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos en el mes de junio.

Plan de Incentivos Institucionales. En el segundo semestre de 2019, se han aprobado, previa revisión del cumplimiento de requisitos, 7 asistencias para educación formal, reconocimiento de mejores funcionarios a 7 personas. Se realizó 1 reconocimiento a toda una vida de servicio por retiro pensional, y se efectuó el reconocimiento por más 5 años de servicio en la SSF a 53 funcionarios. En el año 2020, se aprobaron con previa revisión del cumplimiento de requisitos, 2 asistencias para educación formal y 2 condonaciones de estudios en el exterior en la vigencia 2018.

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. En relación con el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2019, se realizaron 43 actividades, entre las cuales se destacan: *i)* la Inspección de puestos de trabajo, *ii)* reunión mensual con la ARL, *iii)* programa de nutrición, *iv)* semana de la salud, *v)* taller de acoso laboral.

Durante lo corrido del presente año, se han adoptado las medidas preventivas ante el virus COVID-19, las cuales son acordes con las disposiciones impartidas por el Gobierno Nacional y Distrital. Se adoptó la modalidad de trabajo en casa para los funcionarios y contratistas, brindado las herramientas necesarias para el cumplimiento de su labor. A la fecha se han realizado actividades de las cuales se resaltan: i) Diseño del Programa del SG-SST, ii) Técnicas adecuadas del lavado de manos, Campaña y prevención del virus COVID-19, iii) Elaboración y tabulación de la primera encuesta para conocer las condiciones de salud de cada uno de los funcionarios y contratistas de la Superintendencia del Subsidio Familiar, iv) Elaboración de video de autocuidado enfocado a la prevención del COVID-19, v) Encuesta de segunda morbilidad sentida, vi) Diseño Plan de Contingencia frente al COVID-19, vii) Autoevaluación inicial del SG-SST de acuerdo a la Resolución 0312/2019, viii) Elaboración de Protocolo de bioseguridad, ix) Inducción de SG-SST a los contratistas, x) Actualización de la Matriz de identificación de peligro, entre otras.

Retiro. Entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2019, se desvincularon de la Entidad 3 funcionarios, y entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2020 se desvincularon 5 funcionarios.

6.1.6 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Para el desarrollo de esta dimensión se tienen en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH. Se ejecutó un (1) Proyecto y (14) Planes de Trabajo, cuyos avances se describen a continuación:

- Plan de Trabajo Gestión del Conocimiento, se inició el proceso de renovación del Software SaaS Cornerstone, se adelantan los procesos contractuales para las necesidades de capacitación de gestión organizacional y para el desarrollo de cursos virtuales, se realizan capacitaciones en lenguaje de señas a los agentes de servicio de las diferentes regionales. Porcentaje de cumplimiento 100%
- Proyecto de Educación Formal 2020, ha avanzado con relación a la Convocatoria abierta CEF-15-20, para la cual se elaboraron y aprobaron las especificaciones técnicas por parte de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano y de la Gerencia de Talento Humano y Relaciones Laborales. Se aprobaron las piezas de comunicación de la convocatoria y esta fue publicada en el mes de febrero, recibiendo un total de 73 inscritos, para los cuales se realizó la verificación de requisitos y la publicación de los seleccionados. Un total de 42 colaboradores se encuentran avalados para continuar en el proceso. Cumplimiento 76%.
- Plan de Bienestar y Alianzas, se llevó a cabo la ejecución del componente de Programa de bienestar y alianzas compuesto por 5 subactividades. Convocatoria, evaluaciones técnicas y evaluaciones médicas selecciones deportivas. Inscripción al torneo Inter empresas de Compensar. Realización feria de libro. Inscripciones club de lectura. Se promocionaron los servicios de la caja de Compensación, el avance corresponde al componente Programas de formación deportiva, Programas recreativos, Actividades Protección social, Alianzas y Estrategia de vida saludable. Cumplimiento 88%.
- Plan de Trabajo de Revisión y actualización del manual de funciones y competencias laborales con enfoque estratégico, la VGC informa que la revisión y actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales se encuentra incluida en el Contrato 013 de 2020 y su materialización se dará, una vez finalice dicho contrato.
- Plan de Trabajo de Reformulación y divulgación de la evaluación de desempeño con enfoque en metas individuales, se realizó propuesta metodológica para la realización de la evaluación del desempeño por Objetivos del año 2020, la cual fue aprobada por la Gerencia de Talento Humano y Relaciones Laborales. Se elaboraron informes y se realizó seguimiento a la Evaluación del Desempeño 2019. Cumplimiento 100%.

- Plan de Trabajo de Medición e intervención de la cultura organizacional, Se realizó socialización de los resultados de la medición de cultura organizacional a la Alta Dirección de Colpensiones (Junta Directiva, Presidencia, Vicepresidencias, Gerencias y Direcciones. Se encuentra en curso la socialización de resultados a los equipos de trabajo, y a partir de los resultados obtenidos, se inicia la definición de para el cierre de las brechas que se identifiquen. Cumplimiento 100%.
- Plan de Medición e Intervención del clima laboral, se realizó socialización de los resultados de la medición de clima laboral a la Alta Dirección de Colpensiones (Junta directiva, Presidencia, Vicepresidencias, Gerencias y Direcciones. Se encuentra en curso la socialización de resultados a los equipos de trabajo y a partir de los resultados obtenidos, se inicia la definición de planes de acción para cerrar las brechas identificadas. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo Onda Cero, se realizó lanzamiento del programa onda Cero y se inició el proceso de socialización y sensibilización de la estrategia de las 5s, técnica que permitirá a los colaboradores mantener limpios y ordenados los espacios de trabajo físicos y virtuales, identificando la utilidad de los elementos con el fin de poder clasificar, organizar, limpiar y tener disciplina para crear hábitos de orden y limpieza. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo Tú me cuidas, yo te cuido (3 FASE), se adelantó aceptación de oferta para área protegida con EMI y Emermédica, al igual que la realización de los exámenes médicos ocupacionales. Se está realizando el proceso contractual para las actividades de los PVE y P&P. Cumplimiento 100%
- Plan de Trabajo de Medición e intervención de los factores de riesgo psicosocial, actualmente se está realizando proceso contractual para contratar la realización de las actividades de medición incluida en el plan de trabajo. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo de Emergencias y Simulacros, se cuenta con 5 componentes de actividades de las cuales dentro de cada uno se ejecutan subactividades de manera paralela, las actividades realizadas corresponden a la planeación del simulacro anual nacional, Socialización sistema comando incidentes, Evaluación e informes, Implementar el programa de formación a brigadistas. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo de Reactivación de la Política Integral de Talento Humano. Se elaboró el documento Política Integral de Talento Humano con la participación de los equipos de trabajo de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano, Dirección de Gestión del Talento Humano y la Gerencia de Talento Humano y Relaciones Laborales. Cumplimiento 75%.
- Plan de Trabajo de Vinculación laboral de personas con discapacidad, se cuenta con la identificación del número de trabajadores establecido en la norma, se está iniciando el proceso de verificación de los puestos de trabajo. Cumplimiento 100%
- Plan de Trabajo Certificación Equipares, se realiza firma del memorando de entendimiento por parte de Ministerio de Trabajo y el presidente de Colpensiones. Se realizó la formalización del Comité de Equidad de Género. Se realizó el autodiagnóstico para la implementación del sistema de equidad de género e identificación de brechas. Se realizó test de percepción de líderes. Se aplicó encuesta de equidad de género y acoso laboral. Se realizaron entrevistas diagnósticas y grupos focales. Se estructuró la política de igualdad para Colpensiones. Cumplimiento 100%.

Política de Integridad. Esta política es desarrollada con (dos 2) Planes de Trabajo, y sus avances se describen a continuación:

- Plan de Trabajo denominado Explorador del código, ha activado la herramienta con el juego a los siguientes PAC: Sesión 03/01/2020: Riohacha, Palmira, Medellín NT, Montería, Rionegro, San Andrés, Quibdó, Popayán, Santa Marta. Sesión 14 y 15/01/2020: Valledupar, Barranquilla, Apartado, Soacha, Yopal, Tuluá, Aguachica, Arauca, Sincelejo, Pitalito, Sogamoso, Ocaña, la Dorada, Pamplona, Leticia, Mocoa, Facatativá, Cali Norte, Fusagasugá, Ipiales, Buga, Tumaco, San Gil, Duitama, Supercade Suba, Supercade 20 de julio, Zipaquirá, Puerto Carreño, Supercade Bosa, Supercade Calle 13, Supercade Carrera 30, Emcali, Barrancabermeja, Supercade Américas, Puerto Inírida, San José del Guaviare.

Sesión 03/02/2020: Regional Antioquia, R. Centro, R. Occidente, R. Caribe, R.S., R. Eje Cafetero, R. Santander, CSI Cartagena, R. Bogotá y Mitú. Sesión 27 y 28/02/2020: Regional Antioquia. Cumplimiento 100%.

- Plan de Trabajo Tu..., también eres OCD - Oficina de Control Disciplinario, el plan inicia su ejecución en el mes de septiembre.

6.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Esta Dimensión tiene como propósito permitirles a las entidades definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios. El Sector Trabajo en el índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión para el 2019 aumentó 7.6 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 81.7

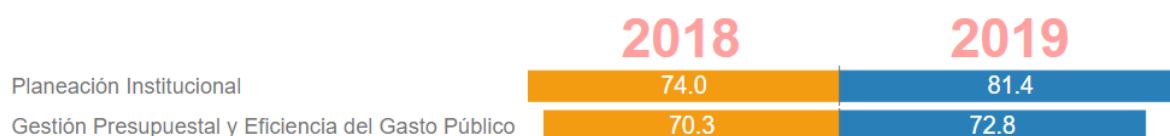
Los resultados del índice por cada entidad del sector para el 2019, son:

- Administradora Colombiana de Pensiones 86.6
- Superintendencia del Subsidio Familiar. 86.1
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. 84.7
- Ministerio del Trabajo. 82.8
- Servicio Nacional de Aprendizaje. 77.1
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. 73.2

Esta dimensión está compuesta por las políticas de:

- Planeación institucional que tiene como propósito buscar que las entidades del sector tengan claro cuál es el propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creadas y que enmarca lo que deben o tienen que hacer; para quién lo deben hacer, es decir, a qué grupo de ciudadanos deben dirigir sus productos y servicios (grupos de valor); para qué lo deben hacer, es decir qué necesidades o problemas sociales deben resolver y cuáles son los derechos humanos que deben garantizar como entidades públicas; y cuáles son las prioridades identificadas por cada entidad, propuestas por la ciudadanía y grupos de valor y fijadas en los planes de desarrollo (nacionales y territoriales), el presupuesto general asignado y, en general, el marco normativo que rige su actuación.
- Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, tiene como propósito buscar que la planeación estratégica sea presupuestalmente viable y sostenible a través del Marco de Gasto de Mediano Plazo – MGMP y el presupuesto anual que permiten establecer los topes presupuestales de gasto público (agregados, por sector y entidad).

Los resultados del sector trabajo en las políticas anteriores son:



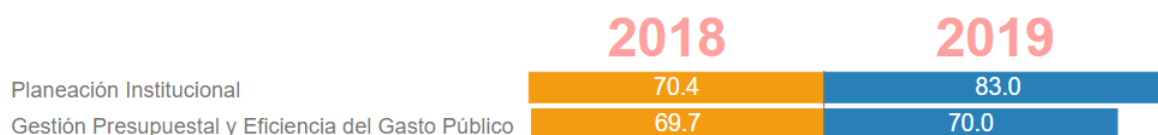
Los resultados por cada entidad del sector para el 2019, son:

Tabla125. Resultados IDI por cada entidad del sector para el 2019

Entidad	Planeación institucional	Gestión presupuestal
Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias	83.8	75.7
Administradora Colombiana De Pensiones	86.6	
Servicio Nacional De Aprendizaje	77.2	69.1
Ministerio Del Trabajo	83.1	70.0
Superintendencia Del Subsidio Familiar	85.2	75.7
Unidad Administrativa Especial Del Servicio Público De Empleo	72.8	73.6

6.2.1 Ministerio del Trabajo. Los resultados del índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión en el 2019 para el Ministerio del Trabajo, signifió un aumentó 12.1 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final de 82.8.

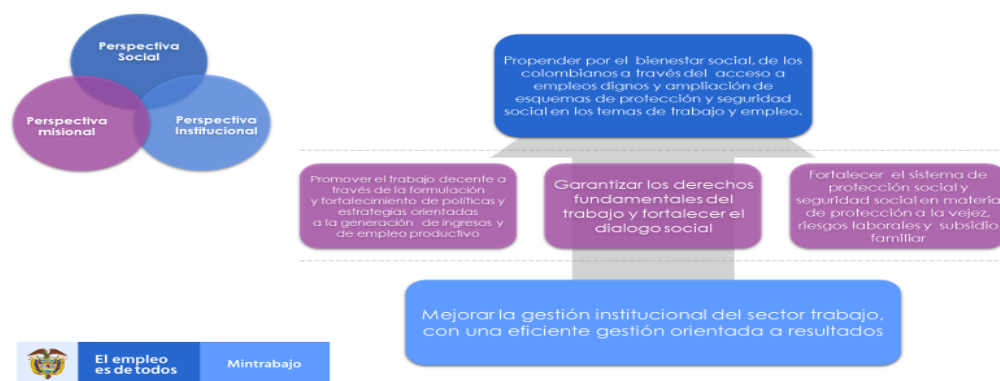
Los resultados por política son:



Durante el segundo semestre de la vigencia 2019, y de acuerdo con el plan de trabajo establecido desde el Ministerio del Trabajo, se logró la definición, socialización y sensibilización de la Planeación Estratégica del Ministerio, la cual contó con la participación de todos los niveles del Ministerio de Trabajo (central y territorial) y la coordinación de la Oficina Asesora de Planeación, tuvo como objetivo la definición de tres grandes insumos para aterrizar la estrategia de la entidad, enmarcada en las directrices establecidas desde el Gobierno Nacional, los insumos son: (1) mapa estratégico institucional, (2) plan estratégico institucional 2020-2022 y (3) plan de acción de la vigencia 2020.

El **mapa estratégico institucional** se construyó bajo una aproximación a la metodología del Balanced Scorecard (BSC) o Cuadro de Mando Integral, adaptándola a las necesidades y prioridades de una entidad pública, en esta metodología se armoniza los objetivos estratégicos de la Entidad con los objetivos del gobierno.

Grafica 16. Mapa Estratégico Institucional



Fuente: Oficina Asesora de Planeación – MinTrabajo

Como producto del ejercicio de direccionamiento estratégico planteado desde el Ministerio, se lograron determinar las tres perspectivas que estarían asociadas a una entidad estatal de carácter social como lo es el Ministerio del Trabajo, la cual tiene alineados cinco objetivos estratégicos que responden a la misionalidad y la institucionalidad del ministerio. Lo anterior permite a la entidad operar con una visión general, conjunta e interrelacionada de los distintos objetivos estratégicos e institucionales.

El **Plan estratégico Institucional** tiene como objetivo la alineación de las perspectivas y objetivos estratégicos con las estrategias a 4 años establecidas por el equipo directivo de la entidad, dichas estrategias se denominan iniciativas estratégicas, las cuales agrupan las principales temáticas que enmarcan las acciones a desarrollar durante el cuatrienio.

El **plan de acción institucional** es la herramienta de seguimiento, establecida para la vigencia 2020, con la cual se realizará la medición del cumplimiento de cada uno de los objetivos e iniciativas estratégicas.

Por otro lado, es importante precisar que para el año 2019, el Presupuesto del Ministerio del Trabajo se encontraba compuesto de la siguiente manera: el 98,9% corresponde a recursos de pensiones y seguridad social (Colpensiones, Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional – FOPEP, Fondo de Solidaridad Pensional y Otros Recursos de Seguridad Social), con los cuales se garantizó el pago de pensiones del ámbito Nacional y apenas el 1,1% correspondía a gastos de funcionamiento, otras transferencias y gastos de inversión para temas misionales.

Tabla 126. Resumen de ejecución a 31 de diciembre de 2019.

RESUMEN EJECUCIÓN A DICIEMBRE 31 DE 2019	APR. VIGENTE	% APROPIACIÓN	COMPROMISO	% COMPROM.	OBLIGACION	% OBLIGADO
Total, gastos de personal	\$ 126.125.948.000	0,52%	\$ 122.358.230.984	97,01%	\$ 122.168.720.462	96,86%
Total, adquisición de bienes y servicios	\$ 36.723.500.177	0,15%	\$ 35.548.053.459	96,80%	\$ 32.924.785.635	89,66%
Total, transferencias	\$ 22.533.301.469.337	92,44%	\$ 22.421.079.092.884	99,50%	\$ 17.939.308.541.145	79,61%
Total, gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	\$ 34.664.155.000	0,14%	\$ 34.598.580.565	99,81%	\$ 34.598.580.565	99,81%
Total, funcionamiento	\$ 22.730.815.072.514	93,25%	\$ 22.613.583.957.892	99,48%	\$ 18.129.000.627.807	79,76%
Funcionamiento sin recursos pensiones (Foep-Colpensiones-otros)	\$ 207.717.756.177	0,85%	\$ 200.135.130.389	96,35%	\$ 197.253.111.411	94,96%
Recursos pensiones (Colpensiones - Foep - otros seguridad social)	\$ 22.523.097.316.337	92,40%	\$ 22.413.448.827.503	99,51%	\$ 17.931.747.516.396	79,61%

Total, funcionamiento	\$ 22.730.815.072.514	93,25%	\$ 22.613.583.957.892	99,48%	\$ 18.129.000.627.807	79,76%
Total, inversión sin fondo de solidaridad	\$ 78.813.165.076	0,32%	\$ 75.455.292.813	95,74%	\$ 64.958.396.214	82,42%
Total, fondo de solidaridad pensional	\$ 1.565.342.484.452	6,42%	\$ 1.558.776.098.902	99,58%	\$ 1.532.291.811.501	97,89%
Total, inversión	\$ 1.644.155.649.528	6,75%	\$ 1.634.231.391.715	99,40%	\$ 1.597.250.207.716	97,15%
Total, unidad 36-01-01 ministerio del trabajo	\$ 24.374.970.722.042	100,00%	\$ 24.247.815.349.607	99,48%	\$ 19.726.250.835.523	80,93%

A 31 de diciembre de 2019, se comprometió el 99,48% del total de los recursos del presupuesto asignado y se obligó el 80,93%, dado que el mayor porcentaje de recursos corresponden a gastos de seguridad social y que estos se ejecutan en gran proporción al cierre de la vigencia e inicio de la siguiente según lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 1940 de 2018, por lo que se refleja una baja ejecución.

Para el año 2020, el Ministerio del Trabajo, cuenta con un presupuesto total para gastos de Funcionamiento de \$26.056.746.803.641,00, de los cuales se han comprometido \$7.552.787.307.993,52, equivalentes al 28,99% y se ha obligado la suma de \$7.524.940.197.970,22, que corresponde al 28,88% del total del presupuesto vigente.

Tabla 127. Resumen de ejecución a 31 de mayo de 2020.

RESUMEN EJECUCIÓN A JUNIO 30 DE 2020	APR. VIGENTE	% APROPIACIÓN	COMPROMISO	% COMPRO M.	SALDO POR COMPROMETER	OBLIGACION	% OBLIGAD O
Total, gastos de personal	\$ 137.088.375.000,00	0,49%	\$ 56.368.059.875,00	41,12%	\$ 80.720.315.125,00	\$ 56.363.640.950,00	41,11%
Total, adquisición de bienes y servicios	\$ 35.895.700.000,00	0,13%	\$ 34.352.484.826,96	95,70%	\$ 1.543.215.173,04	\$ 15.486.949.925,49	43,14%
Total, transferencias	\$ 25.848.058.647.641,00	92,27%	\$ 7.461.880.678.840,56	28,87%	\$ 18.386.177.968.800,40	\$ 7.452.908.058.643,73	28,83%
Total, gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	\$ 35.704.081.000,00	0,13%	\$ 186.084.451,00	0,52%	\$ 35.517.996.549,00	\$ 181.548.451,00	0,51%
Total, funcionamiento	\$ 26.056.746.803.641,00	93,01%	\$ 7.552.787.307.993,52	28,99%	\$ 18.503.959.495.647,50	\$ 7.524.940.197.970,22	28,88%
Funcionamiento sin recursos pensiones (Foep-Colpensiones- otros)	\$ 645.292.804.236,00	2,30%	\$ 493.981.981.015,96	76,55%	\$ 151.310.823.220,04	\$ 474.635.397.281,23	73,55%
Recursos pensiones (Colpensiones - Foep - otros seguridad social)	\$ 25.411.453.999.405,00	90,71%	\$ 7.058.805.326.977,56	27,78%	\$ 18.352.648.672.427,40	\$ 7.050.304.800.688,99	27,74%
Total funcionamiento	\$ 26.056.746.803.641,00	93,01%	\$ 7.552.787.307.993,52	28,99%	\$ 18.503.959.495.647,50	\$ 7.524.940.197.970,22	28,88%
Total, inversión sin fondo de solidaridad	\$ 63.854.049.347,00	0,23%	\$ 25.542.040.531,38	40,00%	\$ 0,00	\$ 10.752.450.502,92	16,84%
Total, fondo de solidaridad pensional	\$ 1.893.000.000.000,00	6,76%	\$ 1.770.877.986.716,00	93,55%	\$ 122.122.013.284,00	\$ 902.743.642.789,56	47,69%
Total, inversión	\$ 1.956.854.049.347,00	6,99%	\$ 1.796.420.027.247,38	91,80%	\$ 160.434.022.099,62	\$ 913.496.093.292,48	46,68%
Total, unidad 36-01-01 ministerio del trabajo	\$ 28.013.600.852.988,00	100,00%	\$ 9.349.207.335.240,90	33,37%	\$ 18.664.393.517.747,10	\$ 8.438.436.291.262,70	30,12%

La baja ejecución se soporta en el hecho de que el 92,06% de los recursos de funcionamiento corresponden a recursos de pensiones y seguridad social, los cuales se ejecutan en el primer cuatrimestre en mayor medida con recursos de reserva de apropiación, de conformidad con el Artículo 32 de la Ley 1940 de 2018.

6.2.2 Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena. Para esta dimensión se obtuvo un resultado de 77,1 puntos, logrando un avance aproximadamente de 10 puntos con respecto a lo registrado en el año anterior. Las políticas de gestión y desempeño que hacen parte de esta dimensión son la Planeación Institucional y la Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto Público. En el marco del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2022, la entidad viene avanzando en un proceso de transformación digital y cultural que permite responder a los cambios del mundo actual, ser más

eficientes y competitivos en respuesta a los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

Con respecto a la programación y ejecución presupuestal, para la vigencia 2019, la entidad contó con un presupuesto definitivo de \$3.590.499 millones de pesos, logrando una ejecución del 97,88%.

Tabla 128. Programación y Ejecución Presupuestal 2019

Concepto	Presupuesto Definitivo 2019	Ejecución diciembre 2019	% Ejecución 2019
A. Funcionamiento	88.206,78	77.589,05	87,96%
C. Inversión	3.502.293,12	3.436.710,08	98,13%
Total, Presupuesto de Gastos Ley	3.590.499,90	3.514.299,13	97,88%

Fuente: SENA Dirección Administrativa y Financiera

El bajo porcentaje de ejecución en el presupuesto de Funcionamiento obedeció principalmente a factores como los encargos en las vacantes existentes, que se tenía programado realizarlos en el primer semestre del año y finalmente se realizaron en el último trimestre del año, en lo que respecta a conceptos asociados a nómina. Por el lado del rubro de las sentencias, la no ejecución se dio debido a que los procesos judiciales que se encontraban en curso no fueron fallados por los despachos judiciales.

Con respecto al presupuesto de Inversión, este se ejecutó en un 98.13%, mediante la operación de los 10 proyectos con los que cuenta la Entidad, que se encuentran inscritos en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional y le permiten a la Entidad desarrollar sus objetivos misionales, así como atender acciones relacionadas con estos. A continuación, se presenta el avance en la gestión presupuestal, con corte a junio de 2020:

Tabla 129. Programación y Ejecución Presupuestal junio 2020.

Concepto	Presupuesto 2020	Ejecución junio 2020	% Ejecución 2020
A. Funcionamiento	92.568,14	31.570,67	34,11%
C. Inversión	3.781.115,82	2.148.989,59	56,83%
Total, Presupuesto de Gastos Ley	3.873.683,97	2.180.560,26	56,29%

Fuente: SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

6.2.3 Unidad Administrativa especial del servicio Público de Empleo - UAESPE. En el marco de la planeación estratégica de la entidad para la vigencia 2020 se utilizó la información de los encuentros regionales, que hicieron parte de la estrategia de rendición de cuentas de la Unidad del SPE, es de aclarar que los retos de cada una de las subdirecciones se socializaron en estos espacios con los prestadores de la red del Servicio Público de Empleo y se tuvieron en cuenta las iniciativas que ellos expresaron en estos espacios de interlocución.

En el marco del comité Institucional de Gestión y Desempeño, durante toda la vigencia 2019 se realizó seguimiento constante al cumplimiento de los retos de la dirección, así como el de los objetivos estratégicos, esto permitió que se tomaran las acciones de mejora necesarias para que se obtuviera el cumplimiento al 100% de dichos retos.

Para la vigencia 2020 se inició con el desarrollo del sistema SEPIA que es un aplicativo interno de la UAESPE el cual tiene como objetivo registrar los reportes de cumplimiento y el seguimiento a la Planeación Estratégica, en donde se encuentran los Objetivos Estratégicos Institucionales, el Plan de Acción Institucional, y los Mapas de Riesgos Institucionales. Desde el aplicativo SEPIA se realiza el seguimiento al Plan de Acción Anual de la Unidad del SPE, la información reportada allí es insumo clave para contribuir a la toma de decisiones de los directivos de la Entidad, en este aplicativo cada dependencia cuenta con un responsable para reportar la información, y el Grupo de Planeación puede realizar la verificación de evidencias y el seguimiento al avance diligenciado.

6.2.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS. De acuerdo con la evaluación del FURAG esta dimensión obtuvo un puntaje de 8.7%. En la vigencia 2019 se realizó el seguimiento y cierre de los Planes Institucionales y Estratégicos.

De acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo -PND- y a los diagnósticos realizados (internos y externos) que permiten conocer las necesidades del sector solidario, se definió una planeación estratégica, táctica y operativa para el próximo cuatrienio (2018-2022), la cual cuenta con indicadores, riesgos y una programación presupuestal que nos garantiza un trabajo armonioso eficiente y con buenos resultados.

La UAEOS mediante Resolución No 026 del 23 de enero de 2020, adoptó los Planes Institucionales y Estratégicos como estrategia para la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la lucha contra la corrupción y atención al ciudadano, dando cumplimiento al Decreto 612 de 2018, que establece las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, estos planes serán sujeto de mejoras o actualizaciones permanentes para seguir mejorando nuestros procesos y aportar al desarrollo del sector solidario colombiano y el de las comunidades.

Ejecución presupuestal cierre vigencia 2019

Gastos de Funcionamiento Los gastos de funcionamiento aprobados para el año 2019 de acuerdo con el decreto de liquidación 2467 de 2018 y a las reducciones realizadas durante el transcurso del año, correspondían a \$4.793 millones de pesos.

Tabla 130. Gastos de funcionamiento cierre vigencia 2019.

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Bloqueada	Apropiación Disponible SIIF	Registros Presupuestales	Reserva	Pagos
Gastos de Personal	\$ 5.028.058.000		\$ 99.928.271	4.928.129.729	\$ 10.499.647	\$ 4.917.630.082
Adquisición de bienes y servicios	\$ 1.348.209.971		\$ 2.792.119	1.345.417.852		\$ 1.344.812.076
Transferencias corrientes	\$ 489.899.300	\$ 269.470.000	\$ 208.677.358	11.751.942	\$ 605.776	\$ 11.751.942
Gastos por Atributo	\$ 62.338.729			62.338.729		\$ 62.338.729
Total, funcionamiento	\$ 6.928.506.000	\$ 269.470.000	\$ 311.397.748	\$ 6.347.638.252	\$ 11.105.423	\$ 6.336.532.829

Fuente. Grupos Gestión Financiera

Gastos de Inversión. Al finalizar la vigencia 2019 el comportamiento del presupuesto de inversión fue:

Tabla 131. Gastos de inversión cierre vigencia 2019

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Disponible SIIF	Registros Presupuestales	Reserva	Pagos
Desarrollo Socio empresarial de las Organizaciones Solidarias a Nivel Nacional	\$ 8.429.121.680	\$ 37.394	\$ 8.429.084.286		\$ 8.429.084.286
Desarrollo de Emprendimientos Solidarios a través de Negocios Inclusivos a Nivel Nacional	\$ 1.787.757.907	\$ -	\$ 1.787.757.907	\$ -	\$ 1.787.757.907
Desarrollo de emprendimientos solidarios en población reincorporada o reinsertada a nivel nacional	\$ 150.000.000	\$ -	\$ 150.000.000	\$ -	\$ 150.000.000
Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel nacional.	\$ 546.795.253	\$ 84.642	\$ 546.710.611	\$ 2.509.710	\$ 544.200.901
Divulgación para visibilización y posicionamiento del sector solidario y de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel Nacional	\$ 408.324.587	\$ -	\$ 408.324.587	\$ -	\$ 408.324.587
Implementación de un sistema integral de gestión documental para la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias a nivel nacional	\$ 233.091.572	\$ -	\$ 233.091.572	\$ -	\$ 233.091.572
Fortalecimiento de la infraestructura para el funcionamiento de la entidad a nivel nacional	\$ 279.709.887	\$ 190.577	\$ 279.519.310	\$ 190.577	\$ 279.519.310
TOTAL, INVERSIÓN	\$ 11.834.800.886	\$ 312.613	\$ 11.834.488.273	\$ 2.700.287	\$ 11.831.978.563

Fuente. Grupos Gestión Financiera

vigencia 2020

Mediante la Ley 2008 del 27 de diciembre de 2019, se decretó el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal 2020 para las entidades públicas que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, dentro de las cuales se encuentra la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias identificada con el número de sección presupuestal 36- 12-00 en la Ley de apropiaciones.

A la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones solidarias, le fue asignado para la Vigencia 2020 un Presupuesto por valor de \$18.476.739.780, de los cuales \$7.501.102.000 corresponden a Funcionamiento y \$10.975.637.780 para Inversión.

A continuación, se presenta el comportamiento de la ejecución presupuestal con corte a 30 de junio:

Tabla 132. Ejecución Presupuesto de funcionamiento vigencia 2020

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación Disponible SIIF	Registros Presupuestales	Pagos	Observaciones
Gastos de Personal	\$ 5.124.732.000	\$ 2.739.861.886	\$ 2.384.870.114	\$ 2.384.085.503	
Adquisición de bienes y servicios	\$ 1.697.805.000	\$ 261.099.304	\$ 1.022.180.002	\$ 490.808.621	
Transferencias corrientes	\$ 613.269.000	\$ 608.236.103	\$ 5.032.897	\$ 5.032.897	Se encuentran \$381.470.000 de apropiación en estado bloqueada
Gastos por Atributo	\$ 65.296.000	\$ 25.556.000	\$ 39.740.000	\$ 39.740.000	
Total, funcionamiento	\$ 7.501.102.000	\$ 3.634.753.293	\$ 3.451.823.013	\$ 2.919.667.021	

Tabla 133. Ejecución Presupuesto de Inversión vigencia 2020

Identificación Presupuestal	Apropiación actual	Apropiación	Registros Presupuestales	Pagos
		Disponible SIIF		
Desarrollo Socio-empresarial de las Organizaciones Solidarias a nivel nacional	\$ 8.500.000.000	\$ 29.577.134	\$ 8.394.697.543	\$ 3.770.026.227
Desarrollo de Emprendimientos Solidarios a través de Negocios Inclusivos a Nivel Nacional	\$ 1.841.390.644	\$ 49.722.866	\$ 1.791.667.778	\$ 867.183.889
Desarrollo de emprendimientos solidarios en población reincorporada o reinsertada a nivel nacional	\$ 108.247.136	\$ -	\$ 108.247.136	\$ 54.123.569
Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel nacional.	\$ 226.000.000	\$ 51.981.367	\$ 112.251.100	\$ 16.439.865
Divulgación para Visibilización y posicionamiento del sector solidario y de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias a nivel Nacional	\$ 100.000.000	\$ -	\$ 100.000.000	\$ 38.000.000
Implementación de un sistema integral de gestión documental para la unidad administrativa especial de organizaciones solidarias a nivel nacional	\$ 100.000.000	\$ -	\$ 100.000.000	\$ 50.170.000
Fortalecimiento de la infraestructura para el funcionamiento de la entidad a nivel nacional	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ -	\$ -
Total, inversión	\$ 10.975.637.780	\$ 231.281.367	\$ 10.606.863.557	\$ 4.795.943.550

6.2.5 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. Para la Superintendencia del Subsidio Familiar el Direccionamiento Estratégico ha sido un proceso emprendido entre la alta dirección y los servidores públicos de la entidad, para definir la ruta estratégica que ha venido guiando nuestra gestión institucional con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad. A continuación, se presentan los principales resultados durante el periodo del presente informe:

Planeación institucional. En el último trimestre de 2019, la Superintendencia del Subsidio Familiar logró la consolidación y socialización del plan estratégico institucional 2019-2022, con un ejercicio eminentemente participativo entre toda la entidad, promovido desde la Alta Dirección y con el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación. Para su desarrollo, fueron planteadas ocho (8) etapas, las cuales se desarrollaron desde el inicio del año y se finalizaron en el último trimestre, las cuales fueron puestas en consideración de toda la ciudadanía, mediante el Portal Web institucional, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.

La consolidación final del Plan Estratégico de la Superintendencia del Subsidio Familiar se presentó en un documento que incluyó el contexto estratégico (*reseña histórica, marco legal, estudio del contexto, el mapa de actores, el análisis interno y datos generales del Sistema del Subsidio Familiar*) y la plataforma estratégica 2019-2022 (*misión, visión 2022, cinco (5) valores institucionales, cuatro (4) objetivos estratégicos, 7 estrategias, riesgos estratégicos, estructura, procesos, política y objetivos de gestión*). La armonización de los objetivos estratégicos y las estrategias, así como el documento completo pueden ser consultados en el link: <https://www.ssf.gov.co/transparencia/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/planes/plan-estrategico-institucional>.

Durante el mes de febrero de 2020, la Oficina Asesora de Planeación coordinó y consolidó los resultados de la gestión de 2019, bajo el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAGII). El día 27 de mayo de 2020, se llevó a cabo el Quinto Encuentro del Equipo Transversal de Planeación, donde la función pública presentó los resultados del Índice de Desempeño Institucional 2019, logrando por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar un aumento positivo en la calificación por cuarto año consecutivo. El puntaje obtenido para la entidad es de 82.7, superando el promedio de la rama ejecutiva del Gobierno Nacional, el cual fue de 79.2. Dentro de los mejores resultados por parte de esta entidad de inspección, vigilancia y control del sistema de subsidio familiar, fueron: las políticas de participación ciudadana en la gestión pública, la planeación institucional, el gobierno digital, el control interno, entre otras.

Desde el segundo semestre de 2019 y lo transcurrido de la presente vigencia, la Superintendencia, en cabeza de la Oficina Asesora de Planeación ha liderado el Sistema de Gestión Calidad, dando continuidad a la gestión de los diferentes componentes del sistema tales como la gestión documental, gestión del riesgo, gestión del servicio, gestión de la evaluación y el seguimiento y mejora continua en el marco de la certificación de calidad bajo la ISO 9001:2015.

Como parte fundamental de la Gestión de la Evaluación y el Seguimiento, la Oficina Asesora de Planeación lideró la Jornada de Balance de Gestión y Revisión por la Dirección de 2019 realizada el 12 de diciembre, en la cual cada líder de proceso presentó los logros alcanzados y los aspectos que dificultan el desarrollo de la gestión institucional. A partir de esta información y considerando los informes de gestión de la vigencia remitidos por las áreas/procesos, se elaboró y consolidó el Informe Anual de la Gestión Institucional y la Revisión por la Dirección 2019 presentando los resultados más significativos de la entidad para la vigencia, el cual se encuentra publicado en el sitio web:

<https://www.ssf.gov.co/documents/20127/407948/Informe+de+gesti%C3%B3n+y+revisi%C3%B3n+por+la+direcci%C3%B3n.pdf/64a7f7b8-431c-a912-be5f-c1475a2f2c9c>

Respecto a lo descrito anteriormente, se resalta que la Superintendencia, entre la vigencia 2019 y lo transcurrido de 2020, ha venido fortaleciendo la gestión del riesgo, reconociendo las responsabilidades de las líneas de defensa al interior de la entidad, identificando y analizando los posibles riesgos en los procesos misionales, estratégicos y operativos institucionales, y aplicando metodologías para el diseño de controles fuertes, en especial, de la situación actual por la emergencia por COVID-19.

Gestión presupuestal. Para la vigencia 2019 y según lo establecido en el Decreto 2467 de 2018, *“Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2019, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”*, se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación de \$ 36.191.962.728. En el transcurso de la vigencia 2019, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público redujo en \$3.041.504.000 el presupuesto de la Entidad, por lo que la apropiación final para la vigencia fiscal 2019 fue de \$33.150.458.728.

Por concepto de gastos de funcionamiento durante la vigencia 2019, se efectuaron compromisos por \$24.546.150.778,7; valor que representa el 93,22% de la apropiación vigente, obligaciones por \$24.318.093.207,3 equivalentes al 92,36% y pagos por \$24.318.093.207.3 equivalentes al 92,36%.

Por concepto de inversión y para garantizar el cumplimiento de las funciones y procesos misionales de la Entidad, se comprometió el 89,44% de la apropiación en seis (6) proyectos (\$6.820.000.000), se ejecutaron obligaciones por \$5.888.443.928,8 equivalentes al 86,35% y pagos por \$5.799.752.188,5 que representan el 85,04%.

En la siguiente tabla se presenta la ejecución presupuestal al 31 de diciembre de 2019, así:

Tabla 134. Presupuesto de gastos Superintendencia del Subsidio Familiar. Ejecución junio-diciembre 2019 – \$

CONCEPTO DEL GASTO	APROPICIACIÓN VIGENTE 1	COMPROMISO 2	% COMPR. 3=2/1	OBLIGACIÓN 4	% OBLIG. 5=4/1	PAGOS 6	% PAGO 7=6/1
Gastos de Personal	15.152.685.000,0	14.784.327.872,0	97,66%	14.784.907.670,0	97,57%	14.784.907.670,0	97,57%
Adquisición de Bienes y Servicios	9.895.695.728,0	9.592.740.904,7	96,94%	9.387.969.835,3	94,87%	9.387.969.835,3	94,87%
Transferencias Corrientes	1.214.320.000,0	92.403.202,0	8,24%	82.536.902,0	7,36%	82.536.902,0	7,36%
Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses	67.758.000,0	62.678.800,0	92,50%	62.678.800,0	92,50%	62.678.800,0	92,50%
Subtotal Funcionamiento	26.330.458.728,0	24.546.150.778,7	93,22%	24.318.093.207,3	92,36%	24.318.093.207,3	92,36%
Inversión	6.820.000.000,0	6.099.743.891,8	89,44%	5.888.443.892,8	86,35%	5.799.752.188,5	85,04%
Total, Presupuesto	33.150.458.728,0	30.645.894.670,5	92,44%	30.206.537.100,1	91,12%	30.117.845.395,9	90,85%

Fuente: SIIF Nación

Para la vigencia 2020, y según lo establecido en el Decreto 2411 de 2019, “*Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2020, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos*”, se asignó a la Superintendencia del Subsidio Familiar una apropiación de \$ 38.371.429.000.

Con corte a 30 de junio de 2020, se ha comprometido el 46,83% del presupuesto apropiado (\$17.969.451.361), se ha obligado y pagado el 24,56% (\$9.423.746.413,6) y se ha pagado el 30,33% (\$11.639.267.627,3), como se detalla a continuación:

Tabla 135. Presupuesto de gastos Superintendencia del Subsidio Familiar. Ejecución enero-junio 2020 –\$.

CONCEPTO DEL GASTO	APROPICIACIÓN VIGENTE 1	COMPROMISO 2	% COMPR. 3=2/1	OBLIGACIÓN 4	% OBLIG. 5=4/1	PAGOS 6	% PAGO 7=6/1
Gastos de Personal	16.328.192.000,0	6.826.333.956,0	41,81%	6.826.333.956,0	41,81%	6.826.333.956,0	41,81%
Adquisición de Bienes y Servicios	10.285.398.000,0	7.285.726.003,3	70,84%	3.505.720.549,8	34,08%	3.505.720.549,8	34,08%
Transferencias Corrientes	3.687.268.000,0	37.211.973,0	1,01%	35.433.104,0	0,96%	35.433.104,0	0,96%
Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses	70.571.000,0	12.238.000,0	17,34%	12.238.000,0	17,34%	12.238.000,0	17,34%
Subtotal Funcionamiento	30.371.429.000,0	14.161.509.932,3	46,63%	10.379.725.609,8	34,18%	10.379.725.609,8	34,18%
Inversión	8.000.000.000,0	3.807.941.428,6	47,60%	1.259.542.017,6	15,74%	1.259.542.017,6	15,74%
Total, Presupuesto	38.371.429.000,0	17.969.451.361,0	46,83%	11.639.267.627,3	30,33%	11.639.267.627,3	30,33%

Fuente: SIIF Nación

6.2.6 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Para el desarrollo de esta dimensión se tienen en cuenta los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional: Política de Planeación Institucional, y Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

Política de Planeación Institucional. Se ejecutan dos (2) Planes de Trabajo, y sus avances se describen a continuación:

- Plan de Trabajo Integración de Sistemas de Gestión y Buenas Prácticas Empresariales, se construyó la matriz identificación de requisitos consolidada que incluye MIPG, ISO 9001, ISO 27001, MECI y Decreto 1027 de 2017. El avance corresponde a la ejecución de la auditoría interna al sistema SST bajo el Decreto 1072, con la cual se identificó el nivel de implementación del sistema en Colpensiones y a la calificación del FURAG para MIPG, los demás sistemas se encuentran pendientes de elaboración del diagnóstico. Cumplimiento 66%.
- Plan de Trabajo de Gobierno Corporativo, se realizó el seguimiento a la implementación del plan del Modelo de Gobierno Corporativo, a la fecha de corte se han implementado 69 requisitos asociados al modelo, distribuidos así: 50 requisitos asociados a la dimensión de gobierno y estrategia, 3 requisitos asociados a la dimensión de conducta y ética, 11 requisitos asociados a la dimensión de control, 5 a la dimensión de transparencia divulgación y seguridad de la información. Cumplimiento 100%.

Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia Gasto Público. Se ejecutaron dos planes. El Plan de Trabajo de validación del Modelo Financiero, cuyo propósito es validar el actual para darle un mejor uso y aprovechamiento como herramienta de gestión financiera y presupuestal. Inicia ejecución en abril y el Plan de Trabajo de Mejoramiento de los procesos de planeación estratégica, gestión de proyectos y programación presupuestal, en el que se han realizado las actividades de formalización de la versión dos del proceso de planeación estratégica lo cual, se puede apreciar con la nueva caracterización y flujo aprobados en la herramienta Isotools. Se tiene una primera versión de la metodología de programación presupuestal que se encuentra en revisión al interior de la Gerencia de Planeación, así como también se avanzó en la elaboración de la propuesta de flujo y caracterización del subproceso de gestión de proyectos los cuales fueron socializados y aprobados en las instancias correspondientes, y por último, respecto a la necesidad funcional para automatizar la gestión de proyectos atendiendo los lineamientos de la VPT ya no se hará en Isotools, este se incorporará en un proyecto PETI. Cumplimiento 100%. Teniendo en cuenta el propósito de la política se muestra a continuación la ejecución presupuestal de la organización a la fecha de corte.

Tabla 136. Ingresos y gastos de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.

Ingresos 855.138 (millones de \$)				Gastos 135.802 (millones de \$)			
	Aforo	Recaudo	% Recaudo		Presupuesto vigente	Pagos	% Ejecución
Saldo inicial	574.124	600.061	105%	Gastos operacionales	851.739	129.523	15.2%
Saldo inicial	574.124	600.061	105%	Personal	272.475	59.460	22%
Ingresos operacionales	959.699	243.302	25%	Administrativos	46.482	10.731	23%
Comisión de administración	813.475	208.437	26%	Operativos	439.788	53.332	12%
Otros	146.224	34.865	24%	Impuestos, tasas y multas	225	-	0.0%
Ingresos no operacionales	83.082	11.775	14%	Gastos a terceros	92.769	6.000	6%
Rendimientos financieros	51.257	9.665	19%	Gastos no operacionales	99.830	-	0.0%
Otros	31.825	2.110	7%	Gastos de inversión	128.253	6.279	4.9%
Total (SI+IO+INO)	1.616.905	855.138	53%	Total (GO+GNO+INV)	1.079.822	135.802	13%

Fuente. Dirección Financiera. Colpensiones

Tabla 137. Ingresos y gastos de los fondos.

Ingresos 8.086.815 (millones de \$)				Gastos 7.660.924 (millones de \$)			
	Aforo	Recaudo	% Recaud o		Presupues to vigente	Pagos	% Ejecució n
Saldo inicial	122.286	475.394	389%	Pensiones y jubilaciones	32.208.986	7.095.345	22%
Saldo inicial	122.286	475.394	389%	Indemnización pensiones	899.491	192.049	21%
Ingresos operacionales	17.931.171	5.365.007	30%	Auxilios funerarios	90.530	24.671	27%
Devolución aportes	6.060.083	2.344.091	39%	Incapacidades > 180 días	35.703	6.092	17%
Aportes RPM	10.942.272	2.795.358	26%	Cuotas partes y devolución aportes Bono p.	570.353	171.445	30%
Otros	928.816	225.558	24%	Dev subsidios asign. Fiduagraria	166.409	-	0%
Ingresos no operacionales	16.845.238	2.246.414	13%	Traslado fondo solidaridad	676.681	144.542	21%
Aportes nación	15.696.001	2.163.166	14%	Traslado a Fondo vejez	96.480	23.166	24%
Otros	1.149.237	83.248	7%	Traslado PSAP a BEPS	31.776	3.674	12%
Total (SI+IO+INO)	34.898.695	8.086.815	23%	Total	34.776.409	7.660.924	22%

Fuente. Dirección Financiera. Colpensiones

6.3 Dimensión Gestión con Valores para Resultados.

El propósito de esta Dimensión es permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. El Sector Trabajo en el índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión para el 2019 aumentó 7.1 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 79.6

Los resultados del índice por cada entidad del sector para el 2019, son:

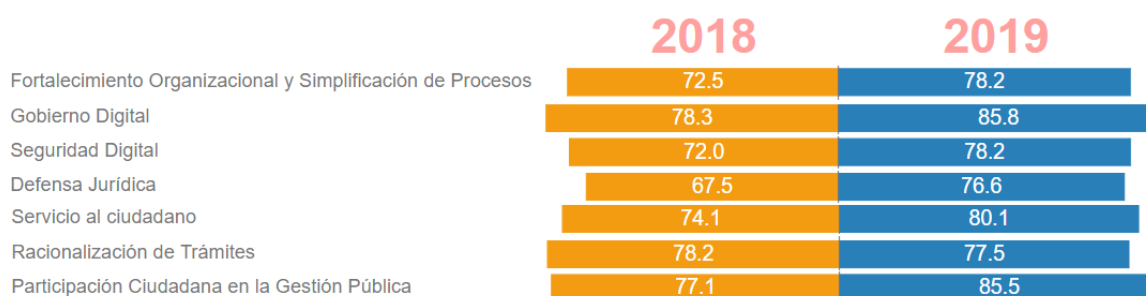
- Administradora Colombiana de Pensiones 88.0
- Superintendencia del Subsidio Familiar. 83.0
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. 86.9
- Ministerio del Trabajo. 83.0
- Servicio Nacional de Aprendizaje. 84.3
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. 73.1

Esta dimensión está compuesta por las políticas de:

- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, tiene como propósito permitir a las entidades del sector contar con una estructura organizacional y un modelo de procesos que facilite la operación alineada con el Direccionamiento Estratégico y Planeación de la entidad.
- Gobierno digital, tiene como propósito fortalecer la relación estado sociedad e incorporar el uso de las TIC en la operación de la entidad. La política de Gobierno Digital se implementa a través de una línea de acción que orientan su desarrollo: TIC para el Estado; así como de tres habilitadores transversales, que son los elementos que proporcionan la base de la política: Seguridad de la Información, Arquitectura y Servicios Ciudadanos Digitales.
- Seguridad digital, tiene como propósito contrarrestar el incremento de las amenazas informáticas que afecten significativamente, y afrontar retos en aspectos de seguridad cibernética.

- Defensa jurídica, tiene como propósito dar solución a los problemas administrativos que generan litigiosidad e implica el uso de recursos públicos para reducir los eventos generadores del daño antijurídico.
- Servicio al ciudadano, tiene como propósito facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos, mediante los servicios de la entidad, en todas sus sedes y a través de los distintos canales. El servicio al ciudadano se enmarca en los principios de información completa y clara, de igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad, eficiencia, transparencia, consistencia, calidad y oportunidad, teniendo presente las necesidades, realidades y expectativas del ciudadano.
- Racionalización de trámites, tiene como propósito simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con las entidades públicas.
- Participación ciudadana, en la gestión pública tiene como propósito garantizar la participación ciudadana en todo el ciclo de la gestión pública (diagnóstico, formulación, implementación, evaluación y seguimiento).
- Mejora normativa, tiene como propósito promover el uso de herramientas y buenas prácticas regulatorias, a fin de lograr que las normas expedidas por la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Los resultados del sector trabajo en las políticas anteriores son:



Los resultados por cada entidad del sector para el 2019, son:

Tabla138. Resultados IDI por cada entidad del sector para el 2019

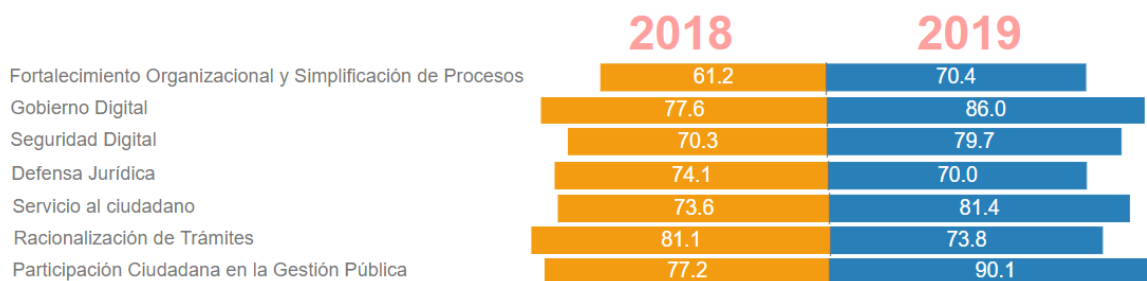
Entidad	Resultados IDI			
	Fortalecimiento organizacional	Gobierno digital	Seguridad digital	Servicio al ciudadano
Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias	82,9	90,8	83,8	79,1
Administradora Colombiana De Pensiones	76,4	83,0	87,1	89,0
Servicio Nacional De Aprendizaje	80,2	93,3	73,4	77,6
Ministerio Del Trabajo	70,4	86,0	79,7	81,4
Superintendencia Del Subsidio Familiar	82,0	84,4	78,6	79,0
Unidad Administrativa Especial Del Servicio Público De Empleo	77,0	77,1	66,5	74,6

Tabla 139. Resultados IDI por cada entidad del sector para el 2019

Entidad	Resultado IDI			
	Defensa jurídica	Mejora normativa	Racionalización de trámites	Participación ciudadana
Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias	71,7	68,9	80,6	96,1
Administradora Colombiana De Pensiones	82,5	45,9	75,3	78,7
Servicio Nacional De Aprendizaje	80,2	69,1	82,8	83,0
Ministerio Del Trabajo	70,0	79,6	73,8	90,1
Superintendencia Del Subsidio Familiar	83,7	66,3	76,1	90,0
Unidad Administrativa Especial Del Servicio Público De Empleo	71,4	40,3	76,6	75,2

6.3.1 Ministerio del Trabajo. Los resultados del índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión en el 2019 para el Ministerio del Trabajo, significó un aumento 8.9 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final de 83.

Los resultados por política son:



En el Ministerio se han logrado avances significativos con respecto a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con respecto a las políticas de la dimensión de gestión con valores para resultados. Es así como, nos encontramos en el proceso de implementación de una herramienta que permite realizar el apoyo a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en todas sus dimensiones. Además, en la implementación del Sistema de Seguridad de la Información y una serie de iniciativas estratégicas TI que nos permitirán aumentar los logros en Gobierno Digital.

Con el fin de fortalecer la defensa jurídica y la mejora normativa, se han intervenido los procesos judiciales de diferente naturaleza y se generaron diferentes estrategias para la aplicación de las normas sustanciales y procesales atinentes al trámite judicial. Ejecutamos la agenda regulatoria y se actualizó la información en el Sistema Único de Información Normativa. Por otro lado, se realizó la verificación del cumplimiento de protocolos de atención al ciudadano y seguimiento al trámite de las PQRSD a las 35 direcciones territoriales y 3 oficinas especiales. Además, se garantizó la prestación del servicio del contac center, de tal modo que desde el 1 de julio de 2019 y con corte al 1er trimestre del año 2020, el Ministerio ha atendido por el canal presencial a 203.026 ciudadanos por el canal escrito a 174.090 ciudadanos; por el canal virtual a 157.516 ciudadanos y por el canal telefónico a 418.452 ciudadanos.

6.3.2 Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena. El resultado obtenido en el 2019 en esta dimensión fue de 84,3 puntos, mejorando cerca de 11 puntos los resultados obtenidos en el 2018. Las políticas de gestión y desempeño que hacen parte de esta dimensión son el Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, Gobierno digital, Defensa jurídica y Mejora normativa, Racionalización de trámites y Servicio al ciudadano.

El SENA durante la vigencia 2019 realizó la optimización de la expedición de certificados y constancias académicas del periodo 2000 – 2009, expidió la Resolución 1590 de 2019 por la cual se adoptan los de los Títulos, Certificados y Constancias del SENA, logrando realizar el procesamiento de información y la publicación de los correspondientes certificados académicos, adicionalmente se generó un desarrollo en el portal de certificados del SENA permitiendo al usuario identificar el tipo de documento requerido para su correspondiente descarga.

En cuanto al Servicio al Ciudadano, se actualizaron los procedimientos y guías que contienen los lineamientos para la atención a los ciudadanos de conformidad con el marco normativo vigente y que hacen parte del Sistema Institucional de Gestión y Autocontrol (SIGA) del SENA, como lo es la Guía de Lenguaje Claro para los Servidores Públicos del SENA, diciembre de 2019.

En relación con el Gobierno Digital, se logró avanzar en la implementación de la política de gobierno Digital aumentando su porcentaje de implementación de 18% al 54%. En cuanto a los Habilitadores de la Política se tiene que el nivel de Seguridad y Privacidad se incrementó de un 18 % a un 40%, el de Arquitectura se incrementó de 2% al 61% y el de Servicios Ciudadanos Digitales aumentó de un 17 a 43% de cumplimiento.

El proceso de Gestión de Tecnologías de la información logró en el 2019 cumplir con todos los indicadores de gestión del proceso, dentro de los cuales tenemos el cumplimiento de implementación del 100% de adjudicación en la contratación del nuevo operador TIC, y renovación del parque computacional. En la actualidad, este proceso ha fortalecido su gestión a través de la generación de herramientas y espacios que permiten la ejecución de la Estrategia de Trabajo en casa del 100% de los colaboradores SENA. Adicionalmente, se cuenta con la culminación en un 100% de la etapa de transición con el nuevo operador de servicios TIC, por lo que se inició la etapa de estabilización.

Así mismo, durante el 2020 el SENA ha implementado estrategias para incrementar el uso y aprobación de herramientas para la Gestión del conocimiento, dentro de las cuales se encuentra el uso y adopción de la herramienta de Microsoft Teams, la cual ha sido usada por los funcionarios para la realización de 18.743 llamadas, 94.990 canales de mensajes, 183.844 mensajes de chat y participación en 50.826 reuniones.

6.3.3 Unidad Administrativa especial del servicio Público de Empleo - UAESPE.

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano. Para la vigencia 2020 desde la Dirección General-Equipo de Planeación se coordinó con todas las dependencias la formulación de las acciones de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, dando cumplimiento a los tiempos estipulados por la ley y se encuentra disponible en la página Web de la entidad, junto con su primer seguimiento.

Entre los puntos más destacados de lo contemplado en el PAAC 2020 de la Unidad del SPE se encuentran: i) la conformación del grupo líder de las políticas de relación Estado-ciudadano, ii) la actualización de los mapas de riesgos de la Unidad, incluyendo riesgos de corrupción, iii) actualización de los instrumentos de gestión de información pública (índice de información clasificada y reservada, esquema de publicación, inventario de activos de información, tabla de control de acceso), iv) la Implementación del Protocolo de la Unidad del Servicio Público de Empleo para generar innovación pública en la promoción de ejercicios de rendición de cuentas, v) las Jornadas de rendición de cuentas con los grupos de valor institucionales (jornadas que han incluido ejercicios de diálogo y evaluación de la gestión frente a las acciones adelantadas por la unidad del SPE en el marco de la emergencia económica y social Covid19) y vi) la probación y adopción de la Política de Atención al Ciudadano.

De igual forma, y dando cumplimiento a las orientaciones de Función Pública y la Consejería presidencial para la Estabilización y Consolidación, se elaboró y publicó el informe individual de rendición de cuentas, con corte a 31 de diciembre de 2019, sobre cumplimiento de la implementación del Acuerdo de Paz y Plan Marco de Implementación en la sección de transparencia y acceso a la información de la página web institucional atendiendo los lineamientos del Sistema de Rendición de Cuentas de Función Pública.

Para la formulación de las diferentes actividades del PAAC se tuvieron en cuenta las recomendaciones hechas por el Asesor de Control Interno en cuanto a la correcta formulación de los riesgos de corrupción y a que las acciones formuladas en el generaran valor en el cumplimiento de los objetivos institucionales, adicionalmente el primer seguimiento realizado muestra cumplimiento en las actividades programadas a la fecha y avances importantes en su conjunto.

Transparencia y acceso a la información pública. Durante el período del 01 de julio de 2019 al 31 de mayo de 2020 se continúa implementando la ley de transparencia por medio del botón de transparencia y acceso a la información pública en la página Web de la entidad, en donde se actualiza permanentemente la información disponible para los grupos de interés que interactúan con la Unidad. Durante el primer semestre del año se ha iniciado la actualización de los instrumentos de gestión de información pública (índice de información clasificada y reservada, esquema de publicación, inventario de activos de información, tabla de control de acceso). De igual forma, se han adelantado ejercicios para mejorar los contenidos y publicaciones de la página web a través de criterios de accesibilidad; para esta labor, se ha contado con apoyo del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-.

Servicio al Ciudadano. 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, página Web (PQRSD), atención presencial/físico, atención documental, chat y video llamada. Entre el 01 de julio de 2019 y 31 de mayo de 2020 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 140. Atenciones realizadas 2019 y 2020.

Mes	Telefónico	PQRSD	Atención Presencial
jul-19	1.035	349	10
ago-19	1.118	217	14
sep-19	945	173	9
oct-19	733	121	7
nov-19	669	122	6
dic-19	481	130	4
ene-20	748	181	28
feb-20	828	249	35
mar-20	794	718	13
abr-20	1.606	814	0 – Covid 19
may-20	1.134	296	0 – Covid 19
Total	10.091	3.370	126

Fuente: Unidad del Servicio Público de Empleo

6.3.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS. La entidad cuenta con el proceso de Seguimiento y medición cuyo objeto es realizar seguimiento y medición a las variables e indicadores estadísticos que muestran el comportamiento del sector solidario y la gestión realizada, generando información pertinente, oportuna, confiable y de calidad para la planificación, la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

Además, la entidad se encuentra certificada por el DANE en el proceso denominado “registro de entidades sin ánimo de lucro ESALES” que permite presentar estadísticas organizadas, sistemáticas y de calidad a las organizaciones solidarias. En el índice de la Gestión de la Información Estadística la entidad obtuvo un puntaje de 91.6.

Durante la vigencia 2019 la UAEOS fue reconocida por la Función Pública entre las 10 mejores entidades según resultado Furag en el componente de Diálogo y obtuvimos el Segundo lugar entre las entidades del orden nacional en el concurso la comunicación cuenta, medios digitales, espacios abiertos y prácticas culturales en la rendición de cuentas.

6.3.5 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. La Superintendencia del Subsidio Familiar con el fin de agilizar, simplificar y flexibilizar su operación frente a sus grupos de valor y partes interesadas, avanzó en las estrategias plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público, buscando facilitar y promover una efectiva participación ciudadana, mediante un servicio evolucionado e interconectado con las tecnologías de la información y las comunicaciones, para mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía, de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.

Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos. Durante el 2019, la Superintendencia del Subsidio Familiar avanzó en elementos claves de esta política, aplicando las siguientes acciones metodológicas le permitió perfeccionar su actuar en las áreas misionales, bajo el principio de la eficiencia administrativa, así:

- Elaboración de la Guía para realizar auditorías de inspección, vigilancia y control, en el cual se definieron los indicadores para la realización del seguimiento al desempeño de las Cajas de Compensación Familiar, los cuales servirán para medir adecuadamente los riesgos de estas corporaciones.
- Elaboración de un ABC enfoque diferencial.
- Realización de un Instructivo estructura FOSFEC para las vigencias 2018, 2019 y años posteriores, teniendo en cuenta la normatividad vigente.
- Se proyectó la circular externa con las directrices frente a las actuaciones de los Revisores Fiscales al interior de las cajas de compensación familiar.
- Realización de un Instructivo Ruta de inspección de los instrumentos archivísticos.
- Elaboración de la Guía para el adecuado manejo probatorio.

En el 2020, se definieron actividades significativas alineadas al objetivo estratégico institucional No. OBS3 *“Modernizar la inspección, vigilancia y control a través de la identificación y aplicación de buenas prácticas y acciones de mejora del modelo de supervisión con el propósito de incrementar la estabilidad, seguridad y confianza del sistema de subsidio familiar”*, generando la formulación de dos documentos metodológicos.

Gobierno Digital La política de gobierno digital se constituye en el eje fundamental para lograr la transformación digital del Estado, y en este sentido, la Superintendencia ha obtenido los siguientes logros durante el periodo del presente informe, basadas en las siguientes perspectivas, *de cara al ciudadano y de cara a la entidad*:

Perspectiva de cara al ciudadano (TIC para la Sociedad). Habilitar y mejorar la provisión de Servicios Digitales de confianza y calidad. La Superintendencia del Subsidio Familiar atendiendo especialmente los requerimientos de la época de la *Estrategia Gobierno en Línea, Eficiencia Administrativa y Cero Papel*, puso a disposición de la ciudadanía, una solución omnicanal que le permite interactuar al Ciudadano en línea, con los trámites y servicios, a través de herramientas digitales de forma tal que ingresan a un único sistema centralizado, como si la persona estuviera en las oficinas físicas, mediante la implementación de la ventanilla única virtual, que es la Sede Electrónica, donde se gestiona de manera integrada la realización de los mismos con la Entidad.

Empoderamiento a los colaboradores y ciudadanos a través de la consolidación de un estado abierto, mediante la entrega de herramientas tecnológicas que facilitan el desarrollo de sus labores en la entidad y en teletrabajo. Así como el desarrollo e implementación de una aplicación móvil (inicialmente en sistemas Android, el cual ya está operando y, en desarrollo para los equipos Iphone) de interés público, que le permite al ciudadano, conocer la ubicación y tarifas según la categoría para hacer uso de la infraestructura que poseen las CCF, orientándolos en tiempo real y navegación asistida por GPS al sitio seleccionado en los distintos medios de transporte, logrando una injerencia más efectiva en el uso de los datos e información por parte de estos.

Perspectiva de cara a la entidad (TIC para el Estado). Sistema para la validación, recepción y cargue de los datos reportados por los vigilados – SIREVAC, de cara a la entidad, este 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. SIREVAC, es una plataforma informática de carácter misional

de la SSF, en la que las CCF reportan la mayoría de la información de su gestión; se divide en 4 Capítulos, Estadística, Financiera, Gestión y Fondos (Foníñez, Fovis, Fosfec, Ley 115).

Seguridad Digital

Implementación del Plan de seguridad y privacidad de la Información. Con respecto a la implementación del plan de seguridad y privacidad de la información se han realizado las siguientes actividades:

- Análisis de vulnerabilidades en 3 componentes tecnológicos (Aplicaciones misionales, Infraestructura Tic, Redes de comunicaciones y datos); con el objetivo de remediarlas y de esta manera mejorar la seguridad de la información que es tratada y gestionada por la entidad.
- Definición de un plan de cultura organizacional de seguridad y privacidad de la información en la entidad.
- Revisión y actualización de las políticas de seguridad de la información.
- Actualización de la política de protección de datos personales, aviso de privacidad, aviso de video vigilancia, autorización de tratamiento de datos personales, cláusulas de confidencialidad y propiedad intelectual.
- Construcción de herramienta para la actualización el registro de activos de información e índice de información clasificada y reservada.
- Sensibilización de ciberseguridad para los directivos de la Entidad y de las cajas de compensación familiar esta actividad se realizó el 26 de noviembre del 2019.
- Definición de guía de desarrollo seguro para los sistemas de información de la entidad.
- Actualización del perfil de riesgos de seguridad y privacidad de la información y del proceso que lidera la oficina TIC en la entidad.
- Implementación del Marco de referencia de Arquitectura Empresarial, y como resultado de este ejercicio se elaboró el PETI, generando una herramienta fundamental para registrar la estrategia de TI, que está en proceso de implementación, , aprobado por el Comité Directivo el 16 de junio de 2020.
- Charla de la Superintendencia de Industria y Comercio sobre el tratamiento de datos y bases de datos Protección de Datos personales dictada por el Ingeniero Rene Sierra y dirigida a todos los funcionarios de la Supersubsidio, el 24 de Junio de 2020.

Servicio al ciudadano. En la Superintendencia del Subsidio Familiar, la Oficina de Protección al Usuario lidera esta política, a través de su proceso de interacción con el ciudadano buscando informar y comunicar a los ciudadanos todo lo relevante del Sistema de Subsidio Familiar, con el fin de hacer un ejercicio adecuado de sus derechos y deberes. A continuación, algunas de las principales acciones desarrolladas:

- Se trabajó en indicadores que permitan consolidar la satisfacción de los ciudadanos con los canales de atención de la Supersubsidio, obteniendo una satisfacción Global para la Vigencia 2019 de un 96.3%, este mismo cálculo se realizó para el primer trimestre de 2020, con un resultado del 92.5%.
- Con el Comité Técnico de Atención e Interacción con el Ciudadano se trabajó y aprobó la nueva estructura de reporte de información de PQRSF en el aplicativo SIREVAC, que permitirá identificar las causas de los temas más recurrentes de petición y las acciones de mejora a implementar por parte de las Cajas de Compensación Familiar con el fin de reducir los puntos críticos en la atención a sus afiliados.

- La Oficina de Protección al Usuario durante la vigencia 2019, trabajó en la construcción de indicadores y tablero de control, respecto a la gestión que adelantan las Cajas de Compensación Familiar en el relacionamiento con sus afiliados, por esta razón, los informes desde el tercer trimestre comprenden la construcción de indicadores compuestos, una semaforización que evidencia el estado de las Cajas en relación con la carga porcentual de PQRSF, y el reporte de estas oficinas a través de SIREVAC, suministrando información encaminada a la toma de decisiones de la alta dirección, tanto al interior de la Superintendencia así como de las CCF.
- Se mejoró el proceso de interacción al ciudadano, construyendo e implementando herramientas para fortalecer la participación ciudadana y el control social, en desarrollo de ellos se realizaron siete (7) encuentros en el mes de diciembre, con grupos de interés en los departamentos de Cundinamarca, Boyacá y Tolima, en donde siguiendo lineamientos de la estrategia de Lenguaje Claro se construyeron documentos referentes a cuota monetaria, mecanismos de participación y sistema de subsidio familiar, los cuales se publicaron en el portal corporativo bajo el nombre de “Caja de Herramientas”.
- Se participó de la Feria Nacional De Atención al Ciudadano en la ciudad de Villavicencio, el 27 de julio de 2019, donde se brindó información a grupos de interés, con énfasis en población víctima de la violencia y población con discapacidad auditiva. También el 12 de diciembre de 2019 se participó de Feria del Sector Trabajo en Cartagena, con énfasis en empleabilidad.
- Con el fin de que la ciudadanía, y en especial los cesantes, conocieran los beneficios que otorgó el Gobierno Nacional a través del Decreto Legislativo 488 de marzo de 2020 se publicaron las preguntas frecuentes relacionadas con dicho decreto, las cuales estuvieron en el mes de abril de 2020, en primera página del portal corporativo de la Superintendencia y actualmente se encuentran publicadas accediendo al siguiente enlace: <https://www.ssf.gov.co/documents/20127/547387/Informaci%C3%B3n+Beneficio+Econ%C3%B3mico+de+Emergencia.pdf/de4c2a71-93b8-a10b-9f80-b786b21a87cb>
- Se atendieron para el período de reporte, 28.845 solicitudes a través de los diferentes canales de atención al ciudadano, con el siguiente comportamiento:

Tabla 141. Solicitudes a través de los diferentes canales de atención al ciudadano de la SSF (2019-2020).

Canales de Atención	Vigencia 2019					Vigencia 2020 *Corte a 1 de mayo: los datos de aplicativo PQRSF no son definitivos							Totales
	Mes	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Junio
Aplicativo PQRSF	335	309	367	325	264	264	305	335	484	2859	3056	2.022	10.925
Atn. personalizada	7	4	10	8	11	10	9	5	11	0	0	0	75
Atención. telefónica	415	649	652	542	512	470	168	385	1147	1932	1343	1.386	9.601
Chat	211	265	214	227	207	200	24	66	1353	2161	1217	1.127	7.272
Ferias y eventos	260	0	0	0	0	112	0	0	0	0	0	0	372
Total	1228	1227	1243	1102	994	1056	506	791	2995	6952	4201	4.535	28.845

Fuente: Oficina de Protección al Usuario- Superintendencia del Subsidio Familiar.

Racionalización de Trámites. Para el periodo de este informe, la Superintendencia del Subsidio Familiar, en cabeza de la Oficina Asesora de Planeación, ha venido focalizando sus esfuerzos hacia la priorización de sus Trámites y Otros Procedimientos Administrativos (OPA) y/o Servicios. Inicialmente, se elaboró un documento técnico denominado “Estrategia de Racionalización de Trámites”. Este documento contiene, la definición de la metodología de trabajo para los líderes y sus grupos sobre la materia, así mismo, los mecanismos y herramientas adaptadas y creadas para el

cumplimiento del modelo integrado de planeación y gestión, los pasos establecidos por la Política de Racionalización de trámites en las fases establecidas de: *i)* identificación trámites, *ii)* priorización de los trámites, *iii)* racionalización trámites, e *iv)* interoperabilidad.

Posteriormente, se aplicaron las herramientas de recolección de la información y se elaboraron fichas de tipificación de trámites y OPA's, dando como resultado la identificación de 3 Trámites y 6 OPAS y/o Servicios, convalidación que se efectuó con la Oficina de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, de esta Superintendencia, los cuales están en proceso de aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Dentro el plan de acción la Superintendencia de Subsidio Familiar, se ha optado como plan de mejora, determinar acciones que van enfocadas a una racionalización, administrativa y tecnológica de los trámites y OPA's. Estos pueden ser consultados mediante el Portal Corporativo de la entidad www.ssf.gov.co, en la oficina virtual para trámites y OPA's, construida por la Oficina de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, de esta Superintendencia.

Así mismo, el proceso de automatización que ha venido realizando la SSF, a través de la Oficina de Tecnologías de la información y las Comunicaciones en el portal corporativo, ha permitido la reducción de tiempo de respuesta, reducción de los trámites, extensión de los horarios, reducción de documentación solicitada al usuario o partes interesadas. En referencia a la implementación tecnológica se ha venido agilizando los procesos y procedimientos, generando formularios en línea permitiendo facilidad en el acceso a dichos trámites. A la fecha, estamos en el proceso de revisión y actualización de los tramites, servicios y OPAs en el sistema SUIT, para luego ser publicados en el portal del Estado Colombiano GOV.CO, mediante el redireccionamiento automático de la Sede Electrónica, haciendo uso de los servicios de autenticación electrónica y carpeta ciudadana existentes en la misma. En la actualidad la Supersubsidio se encuentra trabajado con MinTIC en este proyecto.

6.3.6 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Esta dimensión en el Plan de Acción está compuesta por (7) políticas que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG que se describen a continuación:

Política de Fortalecimiento Institucional. Se ejecuta un (1) Plan de Trabajo y (1) proyecto, y sus avances se describen a continuación:

- Plan de Trabajo de Racionalización de Trámites, la GSIG realizó los seguimientos programados a los desarrollos de los tramites de traslado de régimen de pensiones y corrección de historia laboral. Cumplimiento 100%
Para el trámite de Corrección de Historia Laboral se realizó el levantamiento del requerimiento funcional incluido el control de cambios respecto a la obligatoriedad del Formato CETIL, se están realizando validación de los Bizagi Spec para ser aprobados por el área funcional y de esta manera dar inicio al desarrollo necesario para la racionalización del trámite.

Para el trámite de Traslado de Régimen Pensional se informó por parte del área funcional, que teniendo en cuenta la naturaleza de la racionalización, el mismo va a ser incluido dentro de la estrategia digital para la cual se está realizando la formulación del proyecto.

- Proyecto de Implementación del Sistema de Gestión de Calidad Bajo el marco de la Norma ISO 9001:2015, para el frente de trabajo de transformación organizacional se realizaron jornadas de

sensibilización dirigidas a los enlaces del proyecto, gestores integrales y auditores internos. Se culminó la jornada de proximidad (break espacial) para difundir la política de calidad a todos los funcionarios y a la Alta Dirección. Se definen los contenidos de las jornadas de sensibilización dirigidas a las regionales. En el frente de formación y capacitación los colaboradores de la entidad realizaron el curso virtual de generalidades del SGC en Savia. Cumplimiento 83%.

Con relación a la encuesta de satisfacción anual para la cual se adelantó el trabajo de campo en diciembre de 2019, durante el mes de enero de 2020 el proveedor entregó las bases de datos, realizó el análisis estadístico de cada segmento encuestado y consolidó los resultados, los cuales fueron presentados a la Alta Dirección de Colpensiones.

En cuanto al mejoramiento de procesos, a la fecha de corte de este informe los 27 procesos del grupo 1 y 2 cuentan con diagnóstico, establecimiento de brechas y planes de mejora aprobados, los cuales están en proceso de implementación. En cuanto a los 17 procesos del grupo 3, se avanza en la realización de los diagnósticos y la definición de brechas.

A continuación, se presenta sus estados de avance, así como el nivel de cumplimiento de cada proyecto, plan Institucional asociado y plan de trabajo:

Política de Servicio al Ciudadano. Se ejecutan once (11) Planes de Trabajo y (1) proyecto, cuyos avances se describen a continuación:

- Plan de Trabajo del Diseño de modelo de Internacionalización, se han realizado las actividades de cuantificación de la población objetivo, georreferenciación y definición de nichos para dimensionamiento del mercado. También se realizó la estructuración de la ficha para invitación a cotizar, se aprobó el formato de solicitud de contratación y se inició el estudio de mercados. Cumplimiento 64%.
- Plan de Trabajo Modelo de Atención Incluyente, se iniciaron pruebas de video llamada con el jefe del PAC Zipaquirá en marzo y se validan las condiciones técnicas de conexión con el Contact center (Prueba de atención por video llamada y lenguaje de señas desde el PAC), dentro de 9 puntos de atención proyectados para traslado en la actual vigencia, se han ejecutado 3 correspondientes a Santanderes (Regional y PAC) y PAC Zipaquirá. (Señalética Braille incluyente), se viene adelantando el levantamiento de información técnica para la elaboración de la ficha técnica del proceso. (Implementación señalética incluyente en los PAC a nivel nacional), se inició el ajuste del video de línea de transparencia y bienvenida al servicio de video llamada de lenguaje de señas, se ha iniciado la elaboración del Manual de Atención Incluyente, se aprobó la parrilla por parte de la Dirección de Atención y Servicio para elaboración de piezas digitales (servicio lenguaje de señas), se encuentra pendiente aprobación de contenido de (Lanzamiento y sostenimiento de la campaña del servicio de video llamada en lengua de señas en la web de Colpensiones), se encuentra en producción el diseño e implementación de la evaluación de calidad del servicio para la población en condición de discapacidad (video llamada lenguaje de señas). Cumplimiento 100%
- Plan de Trabajo para Formularios de PQRS dispuestos en los canales virtuales de la Entidad, el formulario ya se encuentra en ambiente productivo, pero presenta un error para lo cual se requiere: una mesa de validación con Bizagi, si Bizagi da visto bueno se debe ajustar en los distintos ambientes PQRS, posterior a esto se debe probar, certificar y pasar a producción. Cumplimiento 95%.
- Plan de Trabajo de Migración de canales presenciales a virtuales, en seguimiento al contrato suscrito con SYC se aprobó por parte de la Vicepresidencia de Operaciones de Régimen de Prima Media la prueba piloto en la casa del libro en la ciudad de Bucaramanga, la cual se socializó en Regional Santanderes, Jefe de Punto PAC Bucaramanga, Comunicaciones, Riesgos. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo Débito Automático, se efectuó mesa de trabajo con el Banco de Bogotá, se realizaron mesas de trabajo con profesionales de la GRI para rediseño del formulario, aun no se ha finalizado y se está ajustando el modelo operativo de débito automático. Se están realizando los acercamientos con las

entidades, pero aún no se ha consolidado la estimación de la volumetría para establecer tarifas. Cumplimiento 57%.

- Plan de Trabajo de Cultura de Ahorro, La contratación para "Implementar el proyecto piloto para promover cultura de ahorro en BEPS, mediante sistemas de autoaprendizaje por medio de mecanismos innovadores" fue modificada en el Plan de Adquisiciones. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo de Expedición de Anualidades Vitalicias BEPS, se han ejecutado las actividades definidas en el plan de trabajo, obteniendo como resultado un total acumulado de 24.932 anualidades vitalicias BEPS expedidas, logrando el cumplimiento de la meta preliminar establecida para dicho período, y un avance del 84%. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo del Programa de incentivos BEPS, el plan de premios para los sorteos de la vigencia 2020 se encuentra definido. La entrega de la casa para la señora Ana Bertha se encuentra en espera debido a que la constructora vendedora del inmueble está en suspensión de actividades por cuarentena Covid-19. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo de Optimización de contactabilidad y poblamiento de bases de datos BEPS, cuenta con un retraso que se debe a que en el primer estudio de mercado enviado solo se recibió una respuesta de cotización, por lo cual, la dirección contractual se encuentra en proceso de envío de nuevas invitaciones para recibir más cotizaciones y de acuerdo con estas realizar el proceso de contratación. Actividades adelantadas que corresponden al 13%. Cumplimiento 67%.
- Plan de Trabajo de Recaudo Móvil, el avance está retrasado, aunque desde BEPS ya se entregó la ficha para iniciar el estudio de mercado. Cumplimiento 6%.
- Plan de Trabajo de Tramites Cero Papel – BEPS, se han realizado reuniones de entendimiento con las áreas involucradas, se encuentra en elaboración el requerimiento funcional para radicarlo al área de Tecnología, este plan de trabajo tiene como precedente el desarrollo de la vinculación electrónica. Inicia en junio.
- Proyecto de Implementación del nuevo sistema de información de nómina de pensionados SNP, ejecutó durante el primer trimestre del 2020 los Paralelos 4, 5 y 6 en los cuales se han implementado de forma paulatina todas las novedades y funcionalidades requeridas para que las áreas funcionales realicen ciclos completos de pruebas en ambiente productivo del SNP y se verifique frente a Nominapen. De estos paralelos se han identificado diferentes incidentes, ajustes de reglas y nuevos requerimientos acorde a las necesidades normativas y de la operación. Se continúa con la ejecución de pruebas en ambiente de QA para las novedades del SNP, Liquidador Versión 7.1, Bancos, PAT, Cierre y demás líneas de trabajo del SNP. Se está trabajando en el desarrollo y puesta en producción de 22 procesos orquestados identificados desde las áreas técnicas y operativas. Cumplimiento 95%.

Política de Participación Ciudadana. Se ejecuta un (1) Plan de Trabajo y con corte a mayo 31 en relación con el Plan de Trabajo de Participación ciudadana y rendición de cuentas, como avances del plan se desarrollaron acciones encaminadas a estructurar la política al interior de la entidad, para esto se realizaron reuniones con las diferentes dependencias con el objetivo de orientar de manera focalizada las acciones relacionadas con esta política. Así mismo se está conformando un grupo de trabajo para que desde las dependencias se desarrollen las actividades asociadas a la política. Cumplimiento 100%.

Política de Defensa Jurídica. Se ejecutan dos (2) Planes de Trabajo y sus avances se describen a continuación:

- Plan de Trabajo del Diseño e implementación del laboratorio de monitoreo, tiene como objetivo contar con una metodología estructurada para el análisis de información sobre tendencias jurídicas e información que pueda ser relevante, se llevó a cabo la ejecución del componente de Diseño e implementación del laboratorio de monitoreo, El avance corresponde a las actividades Definición de la Idea General del Laboratorio, en donde se realizó la propuesta Conceptual y se avanzó con la validación

de la misma haciendo entrega del documento al jefe de la Oficina Asesora de Asuntos Legales para revisión y aprobación. Cumplimiento 100%

- Plan de Trabajo de la definición de planes para la defensa jurídica asertiva de cara a los procesos no misionales que deba atender la entidad, en donde se avanzó con la socialización del formulario definido entre a los miembros del equipo de la OAL para revisión y aporte de mejoras antes de su implementación. Cumplimiento 100%

Política de Gobierno Digital. Se ejecutan cinco (5) Proyectos y sus avances se describen a continuación:

- Proyecto de Optimización de la herramienta de Gestión de Recursos Empresariales SAP e integraciones con otros sistemas, proyecto que con anterioridad a la aprobación del control de cambios presentada en el mes de diciembre recibía el nombre de Estabilización de la nómina de empleados e Implementación mejoras SAP – HCM) a la fecha de corte avanza así: Se revisó y aprobó el documento BBP de Georreferenciación, se realizaron las pruebas funcionales y se aprobó el despliegue a producción de la solución. En cuanto a la optimización del módulo financiero se adelantan las pruebas funcionales de Multicash y para el tema de Viáticos se aprobó el documento BBP, se elaboró el script de pruebas, se construyó la configuración de HCM-FM-ABAP y se encuentra en ejecución de pruebas. Cumplimiento 89%.
- Proyecto Desarrollo de capacidades organizacionales para la gestión del Soporte Documental, cuenta con el avance en cada una de sus fases así: A) Implementación del visor nativo: El proveedor entregó las funcionalidades by Dacartec y Navegación por listado de documentos. B) Fase de automatización de la gestión de comunicaciones corporativas (Etapa 1): En el mes de febrero se envió alcance al estudio de mercado realizado y se reciben propuestas de cuatro proveedores, C) Fase de Optimización de Filenet e implementación del caso de defensa judicial: Se aprueba plan de trabajo entregado por el proveedor contratado. Cumplimiento 71%.
- Proyecto de Fortalecimiento de la plataforma de Inteligencia de Negocios y analítica, para el trámite de reconocimiento se aprobó el plan de pruebas y se definieron los casos de prueba por las áreas involucradas. Con relación a la contratación del proveedor que realizará la implementación de este trámite, se legalizó contrato con el proveedor seleccionado y se firmó acta de inicio. Se iniciaron las reuniones de entendimiento con el proveedor y se recibe plan de trabajo. Cumplimiento 85%.
- Proyecto de Adopción del protocolo IPV6 en coexistencia con el protocolo IPV4 en Colpensiones, finalizó en diciembre de 2019 la primera fase asociada al diagnóstico del nivel de implementación del protocolo en la Entidad y la implementación del primer bloque de activos de información. Respecto a la implementación del segundo bloque planeada para el primer trimestre de 2020, los avances son los siguientes: Telefonía 77%, DNS 50%, DCHP 70%, Portal Web Colpensiones 60%, WAN 63%, Digiturno 20%, SMTP 50% y Servicio de impresión 0%. Cumplimiento 91%.
- Proyecto de Implementación del Modelo de Gobierno de TI y fortalecimiento de la gestión de TI, dio inicio al afinamiento de las caracterizaciones, flujogramas e indicadores de los procesos definidos en el nuevo modelo de Gobierno y Gestión de TI conforme a lo establecido en los planes de mejoramiento. Asimismo, se realizó el segundo control de cambios al proyecto, que contiene una segunda exploración de mercado para la identificación de las herramientas que permiten gestionar los proyectos. Cumplimiento 96%.

Política de Seguridad Digital. Se ejecuta el proyecto de Implementación de la Solución de Gestión de Accesos e Identidades en Colpensiones, entrega en producción la integración de SAMWEB (doble factor de autenticación) con Terminal Server y SAMESSO (Inicio de Sesión Único) con G-Suite, dejando cerrados estos hitos. La integración de SAP y Aplicaciones Heredadas se encuentra en fase de pruebas funcionales. Y los roles empresariales se encuentran en fase de diseño (flujo de solicitud, aprobación y aprovisionamiento) en la aplicación +Accesos. Cumplimiento 100%.

6.4 Dimensión Información y comunicación.

El propósito de esta dimensión es garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, la vinculada a la interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. El Sector Trabajo en el índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión para el 2019 aumentó 8.2 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 83.5 Los resultados del índice por cada entidad del sector para el 2019, son:

- Administradora Colombiana de Pensiones 90.1
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. 88.6
- Servicio Nacional de Aprendizaje. 80.2
- Ministerio del Trabajo. 82.3
- Superintendencia del Subsidio Familiar. 82.5
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.77.1

Esta dimensión está compuesta por las políticas de:

- Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción, tiene como propósito cumplir con la Ley 1712 de 2014, la cual tiene por objeto regular el derecho fundamental de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de la información.
- Gestión documental, tiene como propósito buscar una mayor eficiencia administrativa en la función archivística: gestión documental; la defensa de los derechos (de los ciudadanos, los servidores públicos y las entidades del Estado); la promoción de la transparencia y acceso a la información pública; la seguridad de la información y atención de contingencias; la participación de la ciudadanía en la gestión y a través del control social; el gobierno electrónico; así como la protección del patrimonio documental del país..
- Gestión de la Información Estadística, tiene como propósito buscar la generación y disposición de información estadística, así como la de sus registros administrativos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el líder de Política, para mejorar la efectividad de su gestión y planeación basada en evidencias; garantizando una continua disponibilidad de información de calidad a lo largo del ciclo de la política pública; fomentando el diálogo social con la ciudadanía y los grupos de interés, en el marco de la construcción participativa de las soluciones sociales, y generando una herramienta de control político y social que permita la transparencia de las actuaciones del Estado.

Los resultados del sector trabajo en las políticas anteriores son:

	2018	2019
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	75.8	82.8
Gestión Documental	71.8	84.0

La política de Gestión de la Información Estadística para el sector, obtuvo un resultado de 82 puntos.

Los resultados por cada entidad del sector para el 2019, son:

Tabla142 Resultados IDI por cada entidad del sector para el 2019

Entidad	Resultado IDI		
	Transparencia	Gestión documental	Gestión Estadística
Unidad Administrativa Especial De Organizaciones Solidarias	87,5	90,4	91,6
Administradora Colombiana De Pensiones	87,4	96,2	78,8
Servicio Nacional De Aprendizaje	82,1	78,8	79,7
Ministerio Del Trabajo	83,3	79,2	85,5
Superintendencia Del Subsidio Familiar	82,2	83,4	84,7
Unidad Administrativa Especial Del Servicio Público De Empleo	74,6	76,4	71,6

6.4.1 Ministerio del Trabajo. Los resultados del índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión en el 2019 para el Ministerio del Trabajo, significó un aumento 6.6 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final de 82.3.

Los resultados por política son:



La política de Gestión de la Información Estadística para el Ministerio 85.5, obtuvo un resultado de 82 puntos.

Con respecto a la política de Transparencia y Acceso a la Información Pública y lucha contra la corrupción, los resultados del índice de transparencia y acceso a la Información – ITA fue del 98 %. Además, en cumplimiento de la naturaleza de la ley 1702 de 2014 y el Estatuto Anticorrupción, se fortaleció el canal para la recepción de las peticiones, quejas, reclamos y denuncias de los Ciudadanos especialmente con las relacionadas con posibles actos de corrupción, las cuales se dirigen puntualmente al Grupo Interno de Trabajo para el Buen Gobierno, Transparencia y Anticorrupción, creado mediante la Resolución 0383 de 2017.

Por otro lado, con relación de la política de Gestión Documental en el año 2019 se destaca i) la aprobación de vigencias futuras hasta junio de 2022, lo cual permite contar con el servicio de correspondencia nacional para el Ministerio del Trabajo, ii) la digitalización de 13.000 historias laborales activas e inactivas, lo que ha permitido adelantar el trabajo en casa por parte de la Subdirección de Talento Humano durante la cuarentena iii) se realizó la Historia Institucional del Ministerio del Trabajo, documento base para la formulación de las Tablas de Valoración Documental del Ministerio del Trabajo iv) se realizó la eliminación documental en las Direcciones Territoriales de Putumayo, Santander y Bogotá, lo que permite la optimización de los espacios para los archivos de gestión v) se apoyó desde el punto de vista técnico, el planteamiento de la aplicación para sistematizar los procedimientos del Grupo de Archivo Sindical.

Para lo corrido del año 2020 y durante el aislamiento por la emergencia sanitaria, se le prestó el servicio de radicación de correspondencia por medios virtuales, lo que garantiza al ciudadano su derecho a la información y al derecho de petición, adicional a esto se han realizado capacitaciones sobre la Ley 594 de 2000 y sus acuerdos reglamentarios a las direcciones territoriales por medio de herramientas electrónicas.

6.4.2 Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena. Para esta dimensión se obtuvo un resultado de 80,2 puntos, logrando un avance cercano a los 10 puntos con respecto a lo registrado en el año anterior. Las políticas de gestión y desempeño que hacen parte de esta dimensión son la Gestión Documental y la Transparencia, acceso a la Información pública y lucha contra la corrupción.

Con relación al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, en el segundo semestre del año 2019, la Oficina de Control Interno del SENA, realizó el seguimiento a las actividades propuestas para los componentes: Gestión del Riesgo de Corrupción, Racionalización de Trámites, Rendición de cuentas, Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano, Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información, Iniciativas Adicionales, Participación Ciudadana, como resultado final se obtuvo una calificación del 100%. Con respecto a la vigencia 2020 se tiene un avance del 12%, correspondiente a la evaluación de las actividades desarrolladas en el primer cuatrimestre (enero - abril) del año.

Referente a la Política de Transparencia y acceso a la información, en el segundo semestre del año 2019, la Entidad obtuvo un resultado del 98% en el cumplimiento de la medición del Índice de Transparencia Abierta (ITA) de la Procuraduría General de la Nación. Para la vigencia 2020, la entidad ha logrado la conformación de un equipo liderado por la Oficina de Comunicaciones el cual se encarga de vigilar y verificar los contenidos publicados en la página WEB del SENA.

En Gestión de Comunicaciones oficiales a 31 de diciembre de 2019, se radicaron 305.237 comunicaciones oficiales de las cuales 37.763 fueron físicas y 267.475 electrónicas, cumpliendo con el enfoque de la Gestión electrónica de la Entidad encaminada a la utilización de las tecnologías para la comunicación, evidenciando que la entidad contribuye al plan de Austeridad y apoyo a la Gestión Ambiental del país disminuyendo el uso del papel y tóner. De acuerdo a la situación actual del país, a mayo de 2020, se radicaron 169.895 comunicaciones oficiales de las cuales 135.534 fueron electrónicas.

6.4.3 Unidad Administrativa especial del servicio Público de Empleo - UAESPE. Desde el 01 de julio de 2019 al 30 de mayo de 2020 en la dimensión de información y comunicación se ha avanzado en:

- Se realizó radicación de las Tablas de Retención Documental de la UAESPE v1 número radicado AGN 1-2020-00605 el 22 de enero de 2020 ante el Archivo General de la Nación.
- Se incluirá en diagnóstico de necesidades de capacitación 2020 dado que no se cuenta con perfil profesional de planta o de contrato que tenga la idoneidad y experticia en el tema.
- Se cuenta con el Manual del Sistema Integrado de Conservación definido por el proveedor actual en el que se establece el cronograma de mantenimiento, saneamiento, monitoreo y control de condiciones ambientales y prevención de emergencias y atención de desastres.
- Se cuenta con proyecto de Plan de Preservación Digital el cual se espera ser revisado por parte del profesional o técnico competente en la materia

- En el Manual de Gestión Documental se incluye un componente de préstamo de documentos en el numeral 4.3. En revisión para posible actualización

6.4.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS. La Entidad con el fin de establecer un contacto más cercano con los ciudadanos ha diseñado una estrategia de comunicaciones en donde el lenguaje claro, los medios alternativos de información y la posibilidad una comunicación de doble vía ha venido ganando espacio con las comunidades, garantizando que más personas conozcan de manera clara la gestión de la entidad, sus trámites y servicios y demás información pública, todo lo anterior como un compromiso de la UAEOS en términos transparencia, gobierno digital participación ciudadana y rendición de cuenta.

Así mismo cuenta con la Política de Comunicaciones y Prensa que tiene como finalidad el despliegue y fortalecimiento de los procesos de comunicación interna y externa brindando claridad, oportunidad, transparencia y confiabilidad en la información, a través de la creación y envío de mensajes para: Fomentar la cultura del buen manejo de las herramientas comunicativas.

6.4.5 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF.

Gestión documental. En términos de la planeación documental, para la Superintendencia del Subsidio Familiar, se actualizaron en el segundo semestre del año 2019 los instrumentos archivísticos cumpliendo con la política de gestión documental y en el año 2020 se da continuidad.

Durante el cuarto trimestre de 2019 se realizaron transferencias primarias al Archivo central y en el mes de julio de 2019 se realizó la primera transferencia secundaria al Archivo General de la Nación, donde se trasladaron 2 series documentales de conservación total como lo son: Resoluciones y Circulares Externas desde su creación (1982) hasta 1997. En cuanto a la producción y transferencia documental de la Superintendencia, estos se producen de acuerdo con las series documentales establecidas en las Tablas de Retención Documental (TRD), las cuales ya fueron aprobadas y convalidadas por el Comité de Evaluación del Archivo General de la Nación el 5 de junio del año en curso, así como el Cuadro de Clasificación Documental (CCD).

En lo pertinente a la gestión y trámite de documentos, en el segundo semestre de 2019 se realizó el mejoramiento a 3 módulos implementados en el Gestor Documental como son: Módulo de Actos Administrativos, empleadores morosos y visitas a entes vigilados, los cuales permitieron reforzar el buen uso de la herramienta y generar empoderamiento de la misma en los usuarios finales.

Durante el periodo de aislamiento obligatorio la entidad ha recibido la correspondencia de forma electrónica garantizando la continuidad de las labores administrativas y misionales. De igual manera, a través de la mejora del módulo de actos administrativos dio continuidad a la emisión de estos documentos con firma electrónica certificada.

Finalmente, en cuanto a la preservación documental a largo plazo la entidad ha garantizado durante el periodo del 1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2020, que la documentación física que ingresa a la Entidad es digitalizada y certificada por medio del Gestor Documental ESIGNA.

Durante el aislamiento obligatorio la entidad ha podido atender de forma satisfactoria el 100% de los requerimientos de información de terceros que reposan en el archivo central.

6.4.6 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.

Política de Gestión Documental. Se ejecutan cinco (5) Planes de Trabajo, cuyos avances se describen a continuación:

- Plan de Trabajo de Actualización Plan Institucional de Archivos (PINAR) y Programa de Gestión Documental (PGD), se han desarrollado las actividades de conformación de las Mesas de Trabajo con las áreas, se ha logrado la definición del instrumento para identificar la situación actual de la función archivística de COLPENSIONES aplicando el instrumento de los aspectos críticos del PINAR. Cumplimiento 100%
- Plan de Trabajo de Centralización de archivos, se han desarrollado las actividades de elaboración y validación con la mesa MTA instrumento de diagnóstico, se definió el plan de intervención y centralización, se documenta mediante Instructivo, elaboración de fichas OID se encuentra en un 85% y se está elaborando el plan de Entrenamiento. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo Implementar el subprograma de normalización de formatos y formularios físicos y electrónicos, se han desarrollado las actividades de actualización del instructivo de producción documental para la actualización de lineamientos en la producción documental generada desde formatos y formularios electrónicos, se avanzó en la actualización del instructivo de metadatos para la gestión de documentos electrónicos y la metodología para la planeación técnica de la producción documental. Cumplimiento 100%.
- Plan de Trabajo de Implementación del subprograma de gestión de documentos electrónicos, se han desarrollado las actividades de desarrollo de la evaluación técnico jurídica para la implementación de mecanismos electrónicos, Definición del modelo de requisitos para la gestión de documentos electrónicos, Se realizaron mesas de trabajo con Gerencia de Riesgos y Seguridad de la Información para revisión de los niveles de acceso aplicados a la información tipo documentos de archivo y se aseguró la inclusión en la MAI de las series y subseries documentales. Cumplimiento 98%
- Plan de Trabajo de Implementación del Sistema Integrado de Conservación – SIC, se ha avanzado con el cronograma de seguimiento y evaluación al Plan de Conservación Documental, en aplicar los formatos de seguimiento y evaluación a los archivos en proceso de centralización de la Entidad y Archivo Central, y con el análisis resultados y elaboración Informe resultados evaluación Plan de Conservación Documental. Cumplimiento 100%

Política de Transparencia y Acceso a la Información Pública y lucha contra la corrupción. Se ejecutan cinco (5) Planes de Trabajo y un(1) Proyecto y sus avances se describen a continuación:

- Plan de Trabajo de Fortalecimiento ley de transparencia y acceso a la información, se ha avanzado con comunicación enviada a los líderes y/o designados de ley de transparencia en las áreas identificadas que tienen interrelación directa con la actualización de los contenidos de la página WEB de Colpensiones, solicitando que en el marco del cumplimiento de esta ley y sus decretos reglamentarios, se ha verificado y validado la publicación de la información mínima que debe estar disponible en el sitio web de la entidad en la sección de Transparencia y acceso a la información pública, existen 3 actividades abiertas por terminar en el plan que son: a. Localización física, sucursales o regionales, horarios y días de atención al público, para esto se envía correo para que se reporte el avance. b. Mecanismos para la atención al ciudadano: Definir y publicar el Correo electrónico institucional, se crea la cuenta contacto@colpensiones.gov.co, queda pendiente oficializar su publicación en web. c. Mejorar sus procesos y procedimientos a partir de resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos con el avance por parte de la

Gerencia SIG se realiza presentación de la propuesta para la creación de procedimiento de participación ciudadana y rendición de cuentas, el cual hará parte del proceso de Planeación Estratégica. Cumplimiento 100

- Plan de Trabajo de Convenios con entidades para intercambio de información, se ha logrado la realización de un Convenio Migración Colombia y se realizó reunión con la entidad para validar el tema del web services de cara al convenio suscrito, Se radicó el requerimiento para el desarrollo del web services con Migración Colombia (Incluye la conectividad, Publicación del servicio en el BUS, Creación de base de datos y Creación de SP para consulta y registros, base de datos y publicación), El otro convenio realizado es con Confecámaras en donde se realizó revisión con la entidad para validar el tema del web services de cara al convenio suscrito, se radicó el requerimiento para el desarrollo tanto de la conectividad con Confecámaras a través del web services, teniendo en cuenta que el desarrollo tiene un alcance de negocio de cara a la consulta del RUNEOL datos de empresas en la Base de Datos, y se realizó el desarrollo en Colpensiones y se probó la conectividad con el Web services de Confecámaras, el desarrollo está en fase de pruebas en QA. El convenio Unidad de Víctimas, se realizó mesa de trabajo con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV para iniciar el entendimiento de la necesidad del canal de comunicación entre Colpensiones y dicha entidad. Cumplimiento 100% Cumplimiento 84%
- Plan de Trabajo de Fortalecimiento en la gestión de prevención de fraude y corrupción, Se estructuró lo correspondiente a la oficina Ética, se implementó la línea de atención al Colaborador y se publicó y divulgó el nuevo código de ética, cuenta con 5 componentes de actividades de las cuales dentro de cada uno se ejecutan subactividades de manera paralela, las actividades realizadas corresponden a Publicación y divulgación del Código de Ética e instructivos, Articulación del Código de Ética con el CIGD, Diseño y aprobación del Plan de Capacitación interno y externo, Diseño y aprobación del Plan de sensibilización por línea de defensa, Revisión y actualización de riesgos estratégicos y emergentes asociados a fraude y corrupción, Implementación de metodología Grupo 1 de Procesos (matrices de riesgo de fraude y corrupción), Análisis de la estrategia de la herramienta, Análisis especiales de tipologías 1. Cumplimiento 100%
- Plan de Trabajo para Adopción de mejores prácticas para la gestión del riesgo y prevención del fraude, Las actividades realizadas corresponden a la Implementación de metodología Grupo 1 de Procesos (matrices de riesgo), Implementación de metodología Grupo 1 de Procesos (matrices de riesgo Laft), Ajustes e implementación modelo de segmentación BEPS, Diseño y modelación de segmentación RPM, Articulación de tipologías LAFT 1, Lev requerimientos segmentación en VIGIA (Solusoft), Análisis casos con exclusión actual en lista OFAC, Implementación de metodología Grupo 1 de Procesos (matrices de riesgo financiero, Evaluación del régimen de inversiones, Evaluación del riesgo de liquidez para RPM / Administradora, Segmentación de funciones del proceso de valoración de portafolios, Divulgación del manual de políticas y lineamientos de seguridad de la información y ciberseguridad (Grupo I, II), Actualización de la guía y la plantilla para la identificación y clasificación de activos de información, Actualización de la guía y la plantilla para la actualización de roles empresariales, Implementación de metodología Grupo 1 de Procesos (matrices de riesgo SI y CS, Revisión y publicación de procedimientos de gestión de incidentes (playbooks) 1, Prueba 1 de escenarios de ataques cibernéticos 1, Implementación y medición de indicadores seguridad de la información y ciberseguridad. Cumplimiento 100%
- Proyecto Prevención y Detección de Fraude y Corrupción, para el proyecto Detección y Prevención de Fraude y Corrupción, el plan de trabajo entregado por el proveedor contratado fue aprobado por el Líder del Proyecto, validado por el supervisor de contrato e incorporado en el cronograma consolidado del proyecto culminando así la primera fase asociada al proceso contractual. Posteriormente se inició la Fase II que corresponde a la implementación de la solución tecnológica. Se recibieron las licencias de la solución tecnológica y se ha avanzado en la estructuración de la Arquitectura de Software y de Red. Cumplimiento 80%

6.5 Dimensión Gestión del Conocimiento.

El propósito de esta dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución. El Sector Trabajo en el índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión para el 2019 aumentó 7.5 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 82. Los resultados del índice por cada entidad del sector para el 2019, son:

- Administradora Colombiana de Pensiones 86.6
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. 96.1
- Servicio Nacional de Aprendizaje. 78.2
- Ministerio del Trabajo. 84.8
- Superintendencia del Subsidio Familiar. 75.3
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. 70.9

Esta dimensión está compuesta por las políticas de:

Gestión del conocimiento, tiene como propósito permitir que las entidades del sector puedan facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promover buenas prácticas de gestión. Además, promover el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para el desarrollo de las soluciones eficientes en cuanto a tiempo, espacio y recursos económicos.

En este sentido, propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento. Así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y de retroalimentación, facilitando a las entidades públicas aprender de sí mismas para generar mejores productos o servicios para los ciudadanos.

Los resultados del sector trabajo en la política anterior son::



6.5.1 Ministerio del Trabajo. Los resultados del índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión y política en el 2019 para el Ministerio del Trabajo, significó un aumento de 12.3 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 84.8



El Ministerio se encuentra implementando el modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación, que genera un cambio en la cultura organizacional, lo que ha permitido el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, promoviendo el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que nos ha permitido el mejoramiento continuo de nuestros procesos.

6.5.2 Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena. El resultado obtenido en el 2019 en esta dimensión fue de 78,2 puntos, mejorando en 9,3 puntos los resultados obtenidos en el 2018. La política de gestión y desempeño que hace parte de esta dimensión es la Gestión del conocimiento y la innovación.

El SENA, en desarrollo de la implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, así como el fortalecimiento de su Sistema Nacional de Conocimiento, en el mes de noviembre de 2019 oficializó la Guía de Gestión del Conocimiento - Código: GIC-G-009 en la cual se estableció el Modelo de Gestión del Conocimiento. Resultado de la aplicación de esta guía se consolidó un equipo de gestión del conocimiento con gestores asignados a cada una de las 7 macro regiones establecidas en el SENA.

Respecto a las temáticas de innovación, además de las gestiones dadas desde SENNOVA con su estrategia de Tecnoparques y Tecnoacademias y las convocatorias de emprendimiento con los grupos de valor al ser el SENA el brazo operativo de la economía naranja a través del Fondo Emprender, desde la visión de la alta Dirección fue formulado un plan de innovación en el marco del proceso de Renovación Cultural, así como la formulación del plan de acción del proceso de Transformación Digital del SENA.

Finalmente, el SENA fue la entidad protagonista con la obtención de medallas de bronce logradas por los aprendices del SENA en WorldSkills, así como la participación en “Partnership For Safety – Contractors Engagement for a safer workplace” para el intercambio de buenas prácticas en entornos de trabajo seguros.

6.5.3 Unidad Administrativa especial del servicio Público de Empleo - UAESPE. La Unidad del SPE ha avanzado en la adopción de lineamientos internos para el desarrollo de los insumos y productos necesarios para garantizar la gestión del conocimiento y la innovación al interior de la entidad. Es así como se cuenta ya con tres insumos fundamentales:

- El Manual general de la Unidad del Servicio Público de Empleo para la Gestión del Conocimiento y la Innovación Institucional.
- La estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE
- La hoja de ruta para la adopción de la estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE

Estos insumos presentan las generalidades conceptuales y procedimentales del modelo de gestión del conocimiento adoptado por la entidad; de igual forma, establecen la hoja de ruta para la adopción de la Estrategia de gestión del conocimiento y la innovación de la Unidad del SPE.

6.5.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS. La Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, en cuanto el conocimiento que se genera o produce para su aprendizaje y su evolución. En ese orden de ideas se definió una estrategia la cual se viene desarrollando a través del diseño de una política que desarrolla los siguientes elementos: a) Generación y producción del conocimiento; b) herramientas para uso y apropiación, c) Analítica institucional, d) Cultura de compartir y difundir; e) Adopción y socialización de la política y f) actualización del proceso de Gestión del Conocimiento.

6.5.5 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. La Superintendencia del Subsidio familiar ha generado espacios para que el capital humano de la entidad realice transferencia de conocimientos, creado herramientas tecnológicas para preservar la memoria institucional de la entidad generando valor agregado a los ciudadanos, Entre las principales actividades desarrolladas durante el periodo del 1 de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2020, se encuentran:

- Capacitaciones impartidas por funcionarios para fortalecer las capacidades técnicas jurídicas, la caja de herramientas guía para conocer acerca del sistema del subsidio familiar, repositorio de los conceptos jurídicos y realizó la primera fase del observatorio estadístico del sistema del subsidio familiar.
- En el año 2019, se elaboró un documento de orientaciones generales para implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación del MIPG, con el fin de adelantar las acciones para llevar a cabo el plan de trabajo para el año 2020.
- En octubre de 2019 la Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos, revisó y determinó la necesidad de realizar un seminario denominado “La Importancia de la Evaluación del Impacto Social en el Sistema del Subsidio Familiar”, dirigido a las cuarenta y tres (43) cajas de compensación familiar, en cabeza de sus Directores Administrativos y Jefes de Planeación. Este seminario tuvo como objetivo, obtener el aporte teórico y experiencias de expertos en la temática, como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Departamento Nacional de Planeación y consultores sobre la materia, así como la visión de las cajas de compensación, mediante la presentación de los primeros avances realizados por tres de ellas en la evaluación de impacto de sus servicios, programas y proyectos.
- En el segundo semestre de 2019, se llevó a cabo un estudio especial sobre las *“Implicaciones de la prestación del Régimen Subsidiado en Salud para las nueve (9) cajas de compensación familiar que actualmente tienen a su cargo este aseguramiento”*, la cual fue socializada con cada una de las CCF participantes y sus resultados generales se expusieron a la Superintendencia de Salud. En el 2020 se definió e inició el plan de trabajo hasta el mes de diciembre, para realizar siete (7) diagnósticos de estudios especiales, sobre temáticas de algunos servicios que prestan las Cajas de Compensación Familiar dirigido para sus afiliados

Con base en la gestión estadística adelantada durante el año 2019, se estructuró y aprobó el proceso de Gestión Estadística General del Sistema del Subsidio Familiar como un proceso estratégico en la entidad, por lo que fue evaluado por parte del DANE bajo la certificación de calidad Norma NTC PE 1000:2017, obteniendo esta certificación de la operación “Estadística General del Sistema de Subsidio Familiar, Área Temática: Sociodemográfica”, con un concepto favorable por cinco (5) años. La gestión adelantada en los años 2019 y 2020 en cuanto el análisis de información estadística realizada desde la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos, se rige bajo los lineamientos de datos abiertos, insumo de indicadores PND,

información para las reuniones de construyendo país. Como también el desarrollo de gestión con el Comité Técnico Estadístico dirigido a sus regiones. En el año 2019 se realizaron 3 comités técnicos estadísticos, y 2 en el periodo de enero a junio de 2020.

6.5.6 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. Para la política de Gestión del conocimiento y la innovación, la entidad ejecuta dos (2) planes de trabajo cuyos resultados son:

- Plan de Trabajo de Participación efectiva en la normatividad atinente a la protección a la vejez, se realizó la participación en cinco temas normativos con los actores e integrantes de la Oficina Asesora de asuntos Legales. Cumplimiento 100%
- Plan de Trabajo del Diseño de mecanismos que mejoren el entendimiento de la política pública de cara a la creación e interpretación normativa, se llevó a cabo la ejecución del componente de Diseño de mecanismos que mejoren el entendimiento de la política pública de cara a la creación e interpretación normativa, el avance corresponde al componente de lluvia de ideas - Brainstorming. Cumplimiento 100%

6.6 Dimensión Control interno

El propósito de esta dimensión es suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. El Sector Trabajo en el índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión para el 2019 aumentó 6.5 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 80.8. Los resultados del índice por cada entidad del sector para el 2019, son:

- Administradora Colombiana de Pensiones 86.2
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. 83.9
- Servicio Nacional de Aprendizaje. 81.9
- Ministerio del Trabajo. 81.5
- Superintendencia del Subsidio Familiar. 84.4
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. 67.1

Esta dimensión está compuesta por la política de:

Control interno, tiene como propósito permitir contar con acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. Con la implementación de esta política, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

Los resultados del sector trabajo en la política anterior son:



6.6.1 Ministerio del Trabajo. Los resultados del índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión y política en el 2019 para el Ministerio del Trabajo, significó un aumento de 12.2 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 81.5



El esquema de línea de defensa ha permitido al ministerio desarrollar una efectiva gestión de los riesgos y además ha permitido que la cultura de la autoevaluación y autocontrol sean parte integral del sistema de gestión de la entidad.

6.6.2 Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena. Para esta dimensión se obtuvo un resultado de 81,9 puntos, logrando un avance de 11,7 puntos con respecto a lo registrado en el año anterior. La política de gestión y desempeño que hacen parte de esta dimensión es la política de Control Interno.

La Oficina de Control Interno elaboró y ejecutó el Programa Anual de Auditorías vigencia 2019, sobre las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 y los proyectos estratégicos de la entidad en el cual se determinaron 34 puntos de auditoría, 11 en la Dirección General, 12 en Regionales y Centros de Formación, y 11 por requerimientos especiales de la Dirección General y diferentes grupos de interés, para lograr una ejecución del 94%.

Para el año 2020, la Oficina de Control Interno formuló su plan anual de auditoría a partir de Plan estratégico institucional 2019-2022, el plan sectorial y lineamientos de plan de acción 2020 determinado 25 auditorías para esta vigencia teniendo en cuenta el contexto actual de la emergencia económica. A mayo 2020 se han ejecutado 9 auditorías sobre el proceso de contratación de instructores a nivel nacional.

El SENA, a través del desarrollo del Módulo “Evaluación de Gestión Por Dependencias” ha logrado el registro, control y seguimiento de la gestión de las áreas en el cumplimiento de sus funciones mediante la formulación de cuestionarios individuales, en donde se analizan los indicadores y las metas de las dependencias pertenecientes a la Dirección General, las Regionales y los Centros de Formación.

Para la calificación de la vigencia 2019 se desarrollaron tres evaluaciones trimestrales y una cuarta aplicada en enero de 2020 en donde por promedio ponderado la entidad obtuvo una calificación total general de 9,6. Para el 2020, el SENA se encuentra actualizando y mejorando los instrumentos de evaluación a través de diferentes desarrollos en el módulo, teniendo como referencia la nueva planeación estratégica de la entidad.

6.6.3 Unidad Administrativa especial del servicio Público de Empleo - UAESPE. En esta dimensión la UAESPE ha venido trabajando en la actualización de los mapas de riesgos de cada uno de los procesos institucionales, con el fin de fortalecer la administración de riesgos al interior de la entidad y las tres líneas de defensa; así mismo se ha buscado interiorizar el Sistema de Control Interno en todos los funcionarios y contratistas de la Unidad por medio de capacitaciones y una estrategia de comunicación

6.6.4 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS. La entidad cuenta con la política de administración del riesgo y para las vigencias tanto de 2019 como 2020 se diseñaron las matrices de riesgos, las cuales se encuentran publicadas en la página WEB, y se hace seguimiento mensual y trimestral de acuerdo con la norma en sus 3 líneas de defensa.

6.6.5 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. La Superintendencia del Subsidio Familiar, en cabeza de la Oficina de Control Interno, llevó a cabo las acciones necesarias para evaluar, medir y hacer los respectivos seguimientos a las áreas que intervienen directamente en los procesos de implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno de la Entidad. El Sistema de Control Interno MECI de la Superintendencia del Subsidio Familiar, presenta un nivel de madurez “Satisfactorio”¹⁶, con respecto a los requisitos establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

Este Sistema está basado en riesgos, lo cual permite la mejora continua para lograr o alcanzar las metas y los resultados representados en la eficiencia, eficacia y efectividad para cumplir la entidad con la inspección, vigilancia y control, que permiten mitigar los riesgos al interior de la entidad. Y aumentar la confiabilidad y seguridad de los clientes internos y externos y dando cumplimiento a la normatividad vigente. Entre otros aspectos, se han establecido unos parámetros necesarios para una adecuada administración integral de los riesgos de gestión y corrupción de la SSF, orientando las acciones necesarias en las auditorías internas que conduzcan efectivamente a mitigar la probabilidad de materialización de situaciones que puedan interferir en el cumplimiento de las funciones y en el logro de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.

6.6.6 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, y tiene en cuenta los lineamientos de la política de Control Interno. Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, igualmente se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

El Control Interno se desarrolla bajo el Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014-2018).

Se ejecutan seis (6) Planes de Trabajo, y sus avances se describen a continuación:

- Plan de Trabajo de Estructuración de Auditorías de tipo transaccional con alcance a los procesos que componen el ciclo misional de la Entidad, por solicitud del líder se remite nuevamente ficha del Plan de Trabajo para ajustar la información en sentido de cambio de fecha de inicio del plan para el mes de abril.
- Plan de Trabajo de Alineación y adaptación de los procesos de auditoría interna con base en las mejores prácticas internacionales de auditoría, teniendo como marco de referencia expedido por el IIA, la ejecución de la 1ra actividad definida en el Plan de Trabajo, actividad que equivale a un 10% del avance

¹⁶ De acuerdo con la tabla de valoración adoptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, un nivel de “Satisfactorio” indica que: *“La entidad aplica el modelo de control interno de manera primaria. Ha adoptado los lineamientos normativos para la adecuada gestión de sus procesos, cuenta con un direccionamiento estratégico y tiene identificadas las diferentes fuentes de información internas y externas, ha iniciado con el diseño de herramientas de control y seguimiento.”*

total del Plan, se ha avanzado en un 3% lo que corresponde a un cumplimiento del 30%. El plan se encuentra en realización del cálculo de costos del curso de preparación para el Examen Certificación CIA parte1. Cumplimiento 30%

- Plan de Trabajo de Fortalecimiento de la Cultura y revisión de la Gestión del Riesgo, el plan ha ejecutado las actividades de definición del modelo de integración de Comités y la participación de la VSR en los diferentes niveles, definición del plan de capacitación y sus estrategias, así como su desarrollo, Pendiente envío de estudio a los proveedores con los ajustes que considere contractual, Avances en los análisis especiales de Riesgo Tecnológico y Cargos Críticos. Cumplimiento 73%
- Plan de Trabajo para Fortalecer la continuidad del negocio y resiliencia operacional, el plan cuenta con retraso, se realizó la radicación y envío de ficha técnica al área Contractual. Pendiente en avanzar con el proceso de acuerdo con la gestión con dicha área se definió el plan de pruebas y se avanzó en la estructuración de la prueba de continuidad con el comité de crisis y los equipos de apoyo bajo el escenario de un ataque cibernético. Cumplimiento 61%
- Plan de Trabajo de Tableros de control por factores de riesgo – KRI, se encuentra en ejecución de la actividad de Análisis del estado del arte. Estrategias y direccionamiento estratégico. Definición de metodología de implementación de KRI en conjunto con el Gerente de Riesgo. Definición de alcance propuesto. Está pendiente socialización de resultados con el Vicepresidente de Seguridad y Riesgos para iniciar la siguiente fase del plan de trabajo. Cumplimiento 80%
- Plan de Trabajo para Automatización de las herramientas de riesgos a través del sistema integrado de Colpensiones (ISOTOOLS), se realizó la validación con el contratista (Isotools) de los ajustes requeridos para poner en producción los modules de Matriz MAI, Matriz BIA y Eventos riesgos. Cumplimiento 52%

6.7 Evaluación de resultados.

El propósito de esta dimensión es que la entidad desarrolle una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua a partir del seguimiento a su gestión y desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y de esta forma medir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y/o resolución de los problemas de los grupos de valor. El Sector Trabajo en el índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión para el 2019 aumentó 7.1 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 79.6. Los resultados del índice por cada entidad del sector para el 2019, son:

- Administradora Colombiana de Pensiones 82.1
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. 80.8
- Servicio Nacional de Aprendizaje. 75.3
- Ministerio del Trabajo. 74.4
- Superintendencia del Subsidio Familiar. 83.5
- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.81.5

Esta dimensión está compuesta por la política de:

Seguimiento y evaluación del desempeño institucional, tiene como propósito permitir que se conozcan permanentemente los avances de la gestión y si los resultados alcanzados corresponden a las metas previstas, se lograron dentro de los tiempos planeados, con los recursos disponibles y generaron los efectos deseados en los grupos de valor, el Modelo plantea la Evaluación en dos momentos así:

- Seguimiento a la gestión institucional: monitoreo periódico a todos planes que se implementan en la entidad (plan de acción, el PAAC, el PAA, entre otros)
- Evaluación de los resultados obtenidos

La política contempla evaluar resultados y metas en tres perspectivas:

- Resultados que se obtienen a nivel institucional
- Resultados frente a metas priorizadas en el Plan Nacional de Desarrollo y proyectos de inversión
- Evaluación y seguimiento a los planes de desarrollo territorial

Los resultados del sector trabajo en la política anterior son:



6.7.1 Ministerio del Trabajo. Los resultados del índice de desempeño institucional (IDI) en esta dimensión y política en el 2019 para el Ministerio del Trabajo, significó un aumento de 2.7 puntos con respecto a 2018, logrando un resultado final del 74.4



En el Ministerio se han logrado avances significativos con respecto a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión con respecto a la política de Seguimiento y evaluación del desempeño institucional. Es así como, nos encontramos en el proceso de implementación de una herramienta que permite realizar el seguimiento a la gestión institucional, mediante el monitoreo periódico a todos planes que se implementan en la entidad (plan de acción, el PAAC, el PAA, entre otros) y la evaluación de los resultados obtenidos.

Además, evaluamos los resultados y metas a nivel institucional, del Plan Nacional de Desarrollo y proyectos de inversión, Conpes, objetivos transformacionales, entre otros.

6.7.2 Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena. Para esta dimensión se obtuvo un resultado de 75,3 puntos, logrando una mejoría de 8,3 con respecto a la vigencia anterior. Esto se da gracias al constante seguimiento que se les ha realizado a los indicadores más importantes en la gestión de la Entidad, en busca de implementar de manera acertada la política de Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional

6.7.3 Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF. Mediante esta dimensión la entidad ha venido fortaleciendo la capacidad de dar a conocer de manera permanente los avances en su gestión y la consecución efectiva de los resultados planteados con la oportunidad, cantidad y calidad esperadas, e implementar acciones para mitigar los riesgos que la desvían del cumplimiento de sus objetivos y metas. Así mismo, el compromiso de la entidad ha sido el identificar aciertos y desaciertos en su gestión y promover acciones de mejora para superarlos. A continuación, las principales acciones desarrolladas para llevar a cabo la evaluación y seguimiento a los de resultados de la entidad:

-La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento a la gestión institucional mediante la realización de informes internos y externos, en los cuales se llevó a cabo la revisión y análisis de los siguientes temas: *Austeridad, Rendición de la cuenta CGR, Control Interno Contable, seguimiento PQRS de la entidad, Auditorías Internas Gestión, seguimiento Planes Individuales, seguimiento Estrategias y Atención al Ciudadano. Decreto No. 2641-2012 y Ley 1474/2011, Seguimiento Riesgos de Corrupción, Ley 1474/2011, Ejecución Presupuestal, Derechos Autor para uso software, seguimiento a Planes de Acción, seguimiento a la aplicación de la Ley de Transparencia Ley 1712/2014, seguimiento al Mapa Manejo de Riesgo de la entidad, seguimiento a los Indicadores Institucionales, seguimiento a los procesos judiciales – EKOGUI y seguimiento a la contratación de la entidad-Ley 80 del 1993.*

Con los seguimientos trimestrales que realizó la Oficina de Control Interno a los riesgos de gestión, se ha podido establecer que los controles establecidos por la Superintendencia del Subsidio Familiar han sido efectivos para el tratamiento del riesgo, garantizando que el riesgo inherente puede disminuir en probabilidad de ocurrencia y/o severidad, minimizando el riesgo calificado como amenaza o vulnerabilidad. Estos informes se envían a los directivos que integran el Comité Institucional de Control Interno y se publican en el portal de la Superintendencia: <https://www.ssf.gov.co/transparencia/control/reportes-de-control-interno>

Así mismo, desde la Oficina de Control Interno se ha realizado el seguimiento trimestral a los indicadores de la entidad y se han generado sus respectivos informes de control sobre los resultados obtenidos de la medición en relación con el logro de los objetivos y metas previstos por la entidad. Estos informes se encuentran publicados en la página web de la entidad en el siguiente enlace: <https://www.ssf.gov.co/transparencia/control>

Como parte fundamental de la gestión del monitoreo y seguimiento, la Oficina Asesora de Planeación lideró la Jornada de Balance de Gestión y Revisión por la Dirección de 2019 realizada el 12 de diciembre, en la cual cada líder de proceso presentó los logros alcanzados y los aspectos que dificultan el desarrollo de la gestión institucional. A partir de esta información y considerando los informes de gestión de la vigencia remitidos por las áreas/procesos, se elaboró y consolidó el Informe Anual de la Gestión Institucional y la Revisión por la Dirección 2019 presentando los resultados más significativos de la entidad para la vigencia, el cual se encuentra publicado en el sitio web: <https://www.ssf.gov.co/documents/20127/407948/Informe+de+gesti%C3%B3n+y+revisi%C3%B3n+por+la+direcci%C3%B3n.pdf/64a7f7b8-431c-a912-be5f-c1475a2f2c9c>

6.7.4 Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones

Política de Seguimiento y Evaluación. Se desarrolla el permanente monitoreo de los resultados de la gestión institucional que se realiza a través de los indicadores establecidos en el Plan Estratégico Institucional, clasificados según su perspectiva en Estratégicos, Tácticos, y Operativos, y se contemplan los indicadores contemplados de Gobierno y los que hacen parte del plan sectorial coordinado por el Ministerio de Trabajo. Cumplimiento 87%

Política de Evaluación de Indicadores y Metas de Gobierno, SINERGIA del DNP mide específicamente la eficacia, efectividad y calidad de la gestión pública en la consecución de los objetivos priorizados por el Gobierno Nacional. Este seguimiento es complementado por el que se

realiza a nivel institucional a los procesos, programas y planes de las entidades para el cumplimiento de sus objetivos. En la siguiente tabla se puede apreciar el avance en el desarrollo de los planes, con corte a marzo de 2020.

Tabla 1143. Avances indicadores Planes nacionales

Plan		Indicador	Meta 2020	Avance marzo	% avance
Plan Nacional de Desarrollo		Personas con ahorros a través del programa Beneficios Económicos Periódicos	82.640	614.034	74%
		Jornadas de orientación y vinculación a BEPS realizadas para la comunidad Rrom	11	0	N.A
Plan sectorial		Personas con ahorros a través del programa Beneficios Económicos Periódicos	826.470	614.034	74%
		Índice de desempeño institucional*	84%	N.A	N.A
Plan Marco de Implementación Acuerdo de Paz		Personas vinculadas a programa Beneficios Económicos Periódicos en zonas rurales	385.631	341.223	88%
		Personas vinculadas a programa Beneficios Económicos Periódicos en zonas rurales de municipios PDET	53.319	57.672	108%
Conpes **		Porcentaje de microempresarios o emprendedores que ahorran en BEPS	30%	N.A	N.A

* La periodicidad de este indicador es anual

** Conpes 3956 Política de formalización laboral reporte corte a diciembre de 2019 debido a que la periodicidad del indicador es semestral y para 2019 fue de 25%

Fuente. Dirección de Prospectiva y Estudios, Colpensiones



El empleo
es de todos

Mintrabajo

| Anexos

Anexo 1 Reglamentación del sector expedida en la vigencia- Decretos

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1217	10/07/2019	Por la cual se prorroga la vigencia de la planta de empleos temporales del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena - creada mediante el decreto 553 de 2017	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
1340	25/07/2019	Por el cual se modifica el artículo 2.2.14.1.39 del título 14 capítulo 1 del decreto 1833 de 2016 por el cual se compilan las normas del sistema general de pensiones, referente a la pérdida del subsidio del fondo de solidaridad pensional por no cobro consecutivo del subsidio en cuatro (4) giros para aquellos municipios donde el pago del subsidio sea de manera mensual.	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
1562	30/08/2019	Por el cual se adicionan tres párrafos al artículo 2.2.1.3.3. Y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. A. 2.1.3.26 al decreto 1072 del 2015 referente al retiro de cesantías	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
1719	19/09/2019	Por el cual se reglamenta el inciso 2 del párrafo 4 del artículo 33 de la ley 100 de 1993, y se adiciona el capítulo 9 del título 5 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1833 de 2016 compilatorio de las normas del sistema general de pensiones referente a la pensión especial de vejez por hijo inválido en el régimen de ahorro individual con solidaridad.	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
1818	7/10/2019	Por el cual se modifica el título 2 de la parte 1 del libro 2 del decreto número 780 de 2016, único reglamentario del sector salud y protección social en relación con la inclusión en el sistema de afiliación transaccional (SAT) del sistema general de pensiones y del sistema de subsidio familiar	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
2280	16/12/2019	Por el cual se adiciona el capítulo 43 al título 10 de la parte 2 del libro 2 del decreto número 1833 del 10 de noviembre de 2016 en relación con las reglas para la asunción de la función pensional del ministerio de obras públicas y transporte por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del nivel nacional (FOPEP)	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
2281	16/12/2019	Por el cual se adiciona el capítulo 43 al título 10 de la parte 2 del libro 2 del decreto número 1833 del 10 de noviembre de 2016 en relación con las reglas para la asunción de la función pensional del ministerio de obras públicas y transporte por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del nivel nacional (FOPEP)	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
2282	16/12/2019	Por el cual se adiciona el capítulo 44 al título 10 de la parte 2 del libro 2 del decreto número 1833 del 10 de noviembre de 2016 en relación con las reglas para la	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica)

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		asunción de la función pensional del liquidado Instituto Nacional de Transporte y Tránsito (INTRA) por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y el pago a través del Fondo de Pensiones Públicas del nivel nacional (FOPEP)	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
2357	26/12/2019	Por el cual se proroga la vigencia de la planta de empleos temporales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA creada mediante el decreto 553 de 2017	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
2360	26/12/2019	Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
2361	26/12/2019	Por el cual se establece el auxilio de transporte	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
63	20/01/2020	Decreto "Por medio del cual se modifica el Decreto 749 de 2018 "por el cual se crea la Comisión Intersectorial para el departamento del Chocó"	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
117	28/01/2020	Decreto "Por el cual se adiciona la Sección 3 al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, en lo relacionado a la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)".	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
120	28/01/2020	Decreto "Por El Cual Se Adiciona El Capítulo 3 Al Título 3 De La Parte 2 Del Libro 2 Del Decreto 1072 De 2015, Decreto Único Reglamentario Del Sector Trabajo, En Lo Relacionado Con La Reglamentación Del Fondo Para El Fortalecimiento De La Inspección, Vigilancia Y Control Del Trabajo Y La Seguridad Social (FIVICOT)".	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
488	27/03/2020	Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del estado de emergencia económica social y ecológica.	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
500	31/03/2020	Por el cual se adoptan medidas de orden, laboral a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las administradoras de riesgos laborales de carácter público, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
552	15/04/2020	Por el cual se adicionan recurso al fondo de mitigación de emergencia FOME, creado por el decreto 444 de 2020, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica y se dictan otras disposiciones.	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
553	15/04/2020	Por el cual se define la transferencia económica no condicionada para los adultos mayores que se encuentran registrados en la lista de priorización del programa Colombia Mayor y se define la transferencia al fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante administrado por las Cajas de Compensación Familiar, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica y se dictan otras disposiciones.	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
558	15/04/2020	Por el cual se implementan medidas para disminuir temporalmente la cotización al sistema general de pensiones proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado y se dictan otras disposiciones en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.	Iván Duque Márquez (presidente de la Republica) Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)

N° Decreto	Fecha expedición	Asunto	Entidad
565	15/04/2020	Por el cual se implementa una medida temporal con el fin de proteger los derechos de los beneficiarios del servicio social complementario, denominado beneficios económicos periódicos BEPS, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)
582	16/04/2020	Por el cual se implementan medidas para proteger los derechos de los pensionados, los beneficiarios del servicio social complementario BEPS y los beneficiarios del programa de subsidio al aporte a pensión -PSAP en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del coronavirus Covid 19	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)
593	24/04/2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la Emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)
676	19/05/2020	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones TAE - ENFERMEDADES	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)
765	29/05/2020	Por el cual se modifica el artículo 2.2.7.5.4.1. del Decreto 1072 de 2015 en relación con el fortalecimiento de los principios de los presupuestos de las Cajas de Compensación Familiar - Decreto unidad de tesorería.	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)
770	3/6/2020	decreto legislativo "por medio del cual se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el programa de apoyo para el pago de la prima de servicios Pap, y se crea el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la emergencia económica, social y ecológica declarada mediante el decreto 637 de 2020".	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)
771	3/6/2020	Decreto legislativo "por el cual se disponen medidas para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional" decreto legislativo auxilio de conectividad digital por auxilio de transporte	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)
801	4/6/2020	Decreto legislativo "por medio del cual se crea el auxilio económico a la población cesante, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica" ampliación protección al cesante	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)
802	4/6/2020	Decreto legislativo "por el cual se modifica el decreto legislativo 558 del 15 de abril de 2020 y se dictan otras disposiciones en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica".	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)
803	4/6/2020	Proyecto de decreto legislativo "por medio del cual se crea el programa de apoyo para el pago de la prima de servicios -Pap para el sector agropecuario, en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el coronavirus Covid 19".	Iván Duque Márquez (presidente de la República) Ángel Custodio Cabrera Báez (ministro)

Anexo 2 Reglamentación del sector expedida en la vigencia- Resoluciones

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
2404	22/07/2019	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
3576	19/09/2019	Por la cual se crea grupo interno de trabajo de capacitación y bienestar social laboral y estímulos de la Subdirección de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General del Ministerio del Trabajo.	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
3577	19/09/2019	Por la cual se crea grupo interno de trabajo de seguridad social y salud en el trabajo en la Subdirección de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General del Ministerio del Trabajo	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
3707	25/09/2019	Por la cual se reglamenta la modalidad laboral del teletrabajo y se deroga las resoluciones 1455 de 2012, 2313 de 2013, 4854 del 2014, 3493 de 2015, y 3748 de 2015.	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
3802	27/09/2019	Por la cual se fijan las políticas y las directrices en materia de gestión del talento humano para todos los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, se desarrollan las diferentes normas rigen la administración de personal y se compilan los acuerdos de las negociaciones sindicales.	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
4897	15/11/2019	Por la cual se modifica la resolución 5129 de 2016 y se unifica la estrategia del sello de compromiso social con las mujeres equipares.	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
5888	30/12/2019	Por la cual se adopta la política de prevención del daño antijurídico 2020 -2021 del ministerio del trabajo	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
345	11/02/2020	"Por la cual se adopta la política pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control - PIVC del Trabajo: Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 - 2030".	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
491	24/02/2020	"Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones".	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
532	26/02/2020	"Por medio de la cual se implementa el Registro de Trabajadores Portuarios de Colombia" RUTRAPORT	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
534	26/02/2020	"Por la cual se dictan medidas específicas al rotulado y etiquetado de productos que contienen Asbesto" respuesta a medida cautelar juzgado 39	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
623	3/03/2020	"Por la cual se modifican unos artículos de la Resolución 3546 de 2018 sobre prácticas laborales, para dar cumplimiento al artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 y se dictan otras disposiciones".	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
719	11/03/2020	"Por medio de la cual se crea la Unidad Coordinadora y se adopta el Manual Operativo del Programa para Fortalecer Políticas de Empleo y Formación para el Trabajo en el marco del Contrato de Préstamo BID 4934/OC-CO del 30 de enero de 2020 y los Convenios de Financiamiento no reembolsables Nos: GRT/CF-17823-CO y 4935/GR-CO Del 30 de enero de 2020". Aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral nacional y migrante	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
784	17/03/2020	Por medio de la cual se adopta medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria.	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
852	30/03/2020	Por la cual se establece un pago adicional y anticipado a los	Angel Custodio Cabrera Báez

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		beneficiarios del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor, en virtud de la emergencia económica, social y ecológica declarada por el gobierno nacional mediante decreto 417 del 17 de marzo de 2020	(ministro)
853	30/03/2020	Por la cual se dictan medias para la operación del artículo 6 del decreto 488 del 2020, dentro del estado de emergencia, económica social, y ecológica.	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
876	1/04/2020	Por medio de la cual se modifica el artículo 1 y 2 de la resolución no. 852 del 30 de marzo de 2020, "por la cual se establece un pago adicional y anticipado a los beneficiarios del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor, en virtud de la emergencia económica, social y ecológica declarada por el gobierno nacional mediante decreto 417 del 17 de marzo de 2020"	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
880	3/04/2020	Por medio de la cual se modifica el artículo 1 y 2 de la resolución no. 852 del 30 de marzo de 2020, "por la cual se establece un pago adicional y anticipado a los beneficiarios del programa de protección social al adulto mayor hoy Colombia Mayor, en virtud de la emergencia económica, social y ecológica declarada por el gobierno nacional mediante decreto 417 del 17 de marzo de 2020"	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
1110	07/05/2020	Por la cual se establecen los lineamientos operativos para un pago adicional y anticipado a los beneficiarios del Programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor, en virtud de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada por el Gobierno nacional mediante Decreto 637 del 6 de mayo de 2020". Para la realización de un giro adicional para los beneficiarios de Colombia Mayor	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro))
1213	23/06/2020	Resolución "Por medio de la cual se reglamentan los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública de Vendedores Informales de que trata la Ley 1988 de 2019"	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro))
1-1239	11/07/2019	Por la cual se Deroga el parágrafo 3 del artículo 1, de la Resolución 1-1071 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1310	23/07/2019	Por la cual se establece la conformación de los grupos de trabajo de la Secretaría General de la Dirección General del SENA y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1322	25/07/2019	Por la cual se efectúa una delegación especial para el trámite de cesión de derechos patrimoniales de autor.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1323	25/07/2019	Por la cual se efectúa una delegación especial para la suscripción de un acuerdo de propiedad intelectual y de confidencialidad, para el trámite de registro de patentes, registros industriales, registro de marcas y registro y cesión de derechos de autor.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1342	25/07/2019	Por la cual se modifica los artículos 7º y 8º de la Resolución 092 de 2015.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1355	26/07/2019	Por la cual se aprueban y modifican programas de Formación Profesional Integral.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1550	27/08/2019	Por la cual se crean grupos internos de trabajo, se establece la conformación y funciones de los grupos de trabajo de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas de la Dirección General del SENA y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1552	27/08/2019	Por la cual se establece la conformación de los grupos de trabajo de la Dirección de Empleo y Trabajo de la Dirección General del SENA y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1589	04/09/2019	Por la cual se crea y establece la conformación y funciones de los grupos de Trabajo de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo de la Dirección General del SENA y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1590	04/09/2019	Por la cual se adoptan los modelos de los Títulos, Certificados y	Servicio Nacional de

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		Constancias que el SENA expide de la Formación Profesional Integral y se dictan otras disposiciones.	Aprendizaje – SENA
1-1599	05/09/2019	Por la cual se ajusta la distribución de los empleos temporales de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1646	11/09/2019	Por la cual se efectúan delegaciones en gestión del Talento Humano, para la selección y provisión de cargos de Trabajador Oficial en el SENA y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1649	12/09/2019	Por la cual se modifica la Resolución 001182 de 2006 y la Resolución 2644 de 2016.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1658	17/09/2019	Por la cual se modifica la Resolución No. 1-0139 del 1 de febrero de 2019 por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Período de Prueba del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1676	19/09/2019	Por la cual se asignan funciones de Coordinación en un Grupo interno de Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1677	19/09/2019	Por la cual se da por terminada y se asignan funciones de Coordinación en un Grupo Interno de Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1678	19/09/2019	Por la cual se asignan funciones de Coordinación en un Grupo interno de Trabajo	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1721	27/09/2019	Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Nacional de Vivienda del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1749	01/10/2019	Por la cual se reconoce el valor de las pruebas de Estado Saber TyT a los aprendices Sena y delega en los subdirectores de Centro de Formación la ordenación del gasto.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1798	09/10/2019	Por la cual se delega una función.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1932	28/10/2019	Por La cual se adoptan los modelos de Certificados que expide el SENA en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1944	31/11/2019	Por la cual se establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-1972	07/10/2019	Por la cual se convoca al proceso de elección de los representantes de los empleados ante la Comisión Nacional de Personal del SENA 2020-2022.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2000	13/11/2019	Por medio de la cual se regulan aspectos relacionados con el funcionamiento del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción SENA FIC, se modifican los artículos 11, 12, 13 y 14 de la Resolución 1449 de 2012 y se derogan las Resoluciones 621 de 2013 y 360 de 2014.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2012	13/11/2019	Por medio de la cual se efectúa una delegación especial.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2048	19/11/2019	Por la cual se adiciona un párrafo al artículo 1o. de la Resolución 511 de 2006, mediante la cual se actualizó la conformación de las Juntas Administradoras Regionales del Servicio Médico Asistencial del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2084	27/11/2019	Por la cual se regulan aspectos relacionados con el Manual de Ropa de Trabajo y Elementos de Protección Personal para los servidores públicos del SENA y se modifica la Resolución 1-1649 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2136	02/12/2019	Por la cual se aprueba el programa de formación profesional integral "Técnico en Mecánica de la Bicicleta y Promoción de la Seguridad vial".	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2138	02/12/2019	Por la cual se delegan temporalmente unas funciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2153	03/12/2019	Por la cual se suspenden los términos procesales para decisión y respuesta dentro de los procesos de cobro coactivo que	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		cursan en los despachos de Cobro Coactivo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.	
1-2161	04/12/2019	Por la cual se modifica parcialmente el artículo 1o de la Resolución 1-0088 de 2019, que establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2181	10/12/2019	Por la cual se adiciona un parágrafo al artículo décimo de la Resolución 1262 de 2016, mediante la cual se actualizaron las tarifas y topes de prestación de servicios médicos y odontológicos para el SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2198	13/12/2019	Por la cual se modifica la clasificación y los niveles de los programas de formación, su denominación y su duración, las modalidades de formación y otras condiciones especiales relacionadas con el acceso a la Formación Profesional Integral, deroga la Resolución 1444 de 2018, "por la cual se determinan los niveles de formación y la duración de los programas de formación del SENA" y modifica el artículo 2o de la Resolución 2130 de 2013, "por la cual se determinan los tipos de oferta de programas de formación profesional del SENA y sus características".	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2203	13/12/2019	Por la cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA y se deroga la Resolución 1228 de 2018, "por la cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA".	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2217	13/12/2019	Por medio de la cual se adopta en la modalidad suplementaria el teletrabajo para empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2253	19/12/2019	Por la cual se aprueban y modifican programas de Formación Profesional Integral.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-2270	20/12/2019	Por la cual se designa temporalmente un delegado en el Comité Nacional de Defensa Judicial y Conciliaciones del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0081	29/01/2020	Por la cual se fijan las tarifas para los rubros financiables para el Programa de Formación Continua Especializada 2020 y se deroga la Resolución 1-0502 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0192	18/02/2020	Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0354	18/03/2020	Por la cual se suspenden términos en las actuaciones administrativas y procesales del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0370	24/03/2020	Por la cual se suspenden términos procesales en las actuaciones disciplinarias de manera transitoria, como consecuencia de la situación epidemiológica causada por el virus COVID-19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0385	25/03/2020	Por medio del cual se prorroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas, procesales y disciplinarias en segunda instancia del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, como consecuencia de la situación epidemiológica causada por el virus COVID-19 y se da continuidad a los términos y actuaciones en materia contractual.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0392	30/03/2020	Por medio de la cual se declara la urgencia manifiesta, para celebrar la contratación de bienes y servicios por parte de la entidad, como consecuencia de la situación epidemiológica causada por el virus COVID-19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0402	01/04/2020	Por la cual se modifica el numeral 7 del artículo 4 de la Resolución No. 2529 de 2004 a través de la cual se efectuaron unas delegaciones en materia de Gestión del Talento Humano.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
1-0414	07/04/2020	Por la cual se suspenden los términos en las actuaciones administrativas y procesales que se surtan en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, como consecuencia del estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, decretada en todo el territorio nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0418	13/04/2020	Por el cual se proroga la suspensión de términos procesales en las actuaciones disciplinarias de manera transitoria como consecuencia de la situación epidemiológica causada por el virus COVID-19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0427	14/04/2020	Por la cual se proroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales que se surtan en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, como consecuencia del estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, decretada en todo el territorio nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0464	27/04/2020	Por el cual se proroga la suspensión de términos procesales en las actuaciones disciplinarias de manera transitoria, como consecuencia de la situación epidemiológica causada por el virus COVID-19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0477	30/04/2020	Por la cual se proroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales que se surtan en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, como consecuencia del estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, decretada en todo el territorio nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0504	11/05/2020	Por el cual se proroga la suspensión de términos procesales en las actuaciones disciplinarias de manera transitoria, como consecuencia de la situación epidemiológica causada por el virus COVID-19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0511	12/05/2020	Por la cual se proroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales que se surtan en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, como consecuencia del estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, decretada en todo el territorio nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0526	14/05/2020	Por el cual se crea y se establece la conformación y funciones de los grupos internos de trabajo de la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, y se dictan otras disposiciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0537	18/05/2020	Por la cual se confiere delegación especial para la ordenación del gasto en materia de contratación estatal.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0552	26/05/2020	Por el cual se proroga la suspensión de términos procesales en las actuaciones disciplinarias de manera transitoria, como consecuencia de la situación epidemiológica causada por el virus COVID-19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
1-0564	27/05/2020	Por la cual se proroga la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y procesales que se surtan en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, como consecuencia del estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, decretada en todo el territorio nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
0416	16/07/2019	Por la cual se modifica la resolución no. 0529 de 27 de octubre de 2017 "por medio de la cual se crea Comité Técnico Contable del Sistema del Subsidio Familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0420	18/07/2019	Por la cual se modifica y amplía el catálogo de cuentas para la rendición de información financiera, adoptada en la resolución n°.0044 del 2 de febrero de 2017, modificada y ampliada con resolución n°.0163 del 17 de marzo de 2017, resolución n°.0355 del 23 de mayo de 2017, resolución n°.0791 del 27 de octubre de 2017, resolución n°.967 del 29 de diciembre de 2017 y resolución n°.128 del 2 de marzo de 2018	Superintendencia del Subsidio Familiar
0430	23/07/2019	Por la cual se ordena el pago de pasivo exigibles- vigencias expiradas con cargo al presupuesto de funcionamiento de la	Superintendencia del Subsidio Familiar

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		superintendencia del subsidio familiar, para la vigencia fiscal de 2019	
0439	29/07/2019	Por la cual se efectúa un traslado en el presupuesto de funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
0455	05/08/2019	Por la cual se realiza la devolución de excedentes de contribución de la vigencia fiscal 2016 a las cajas de compensación familiar con destino al fondo para el fomento del empleo y protección al desempleo-FONEDE-hoy fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante (FOSFEC)	Superintendencia del Subsidio Familiar
0474	12/08/2019	Por la cual se efectúa un traslado en el presupuesto de funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
0513	22/08/2019	Por la cual se adopta la nueva política de seguridad y salud en el trabajo y se deroga la resolución n°.0740 del 23 de noviembre de 2016	Superintendencia del Subsidio Familiar
0580	19/09/2019	Por la cual se efectúa un traslado en el presupuesto desagregado de funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
0588	24/09/2019	Por medio de la cual se implementa y actualiza el teletrabajo de forma permanente en la modalidad suplementaria en la Superintendencia de Subsidio Familiar y se derogan las resoluciones no. 0798 de 2014 y 0065 de 2017	Superintendencia del Subsidio Familiar
0592	26/09/2019	Por la cual realiza la devolución de excedentes de contribución de la vigencia fiscal 2017 a las cajas de compensación familiar con destino al Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleo-FONEDE- hoy Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC)	Superintendencia del Subsidio Familiar
0605	01/10/2019	Por la cual se efectúa una desagregación en el presupuesto de funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
0611	03/10/2019	Por la cual se realiza la devolución de excedentes de contribución de la vigencia fiscal 2018 a las cajas de compensación familiar con destino al Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleo-FONEDE- hoy Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC)	Superintendencia del Subsidio Familiar
0649	29/07/2019	Por la cual se efectúa un traslado en el presupuesto desagregado de funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
0695	28/11/2019	Se da alcance a la Resolución No. 0305 que definió los recursos remanentes FOVIS, componente urbano.	Superintendencia de Subsidio Familiar
0696	28/11/2019	Por la cual se efectúa un traslado en el presupuesto desagregado de funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
0721	13/12/2019	Por la cual se ordena la ejecución y pago de la tarifa de control fiscal para la vigencia 2019 de la Superintendencia del Subsidio Familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0726	13/12/2019	Por la cual se efectúa un traslado en el presupuesto desagregado de funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, para la vigencia fiscal de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
0743	18/12/2019	Por la cual se efectúa la legalización y cierre definitivo de la caja menor para los gastos generales de la Superintendencia del Subsidio Familiar.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0746	20/12/2019	Por la cual se ordena el pago de pasivos exigibles-vigencias expiradas con cargo al presupuesto de funcionamiento del Superintendencia del Subsidio Familiar, para la vigencia fiscal de 2018.	Superintendencia del Subsidio Familiar

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0748	23/12/2019	Por la cual se efectúa la legalización y cierre definitivo de la caja menor de viáticos y gastos de viaje al interior del país de la Superintendencia del Subsidio Familiar vigencia de 2019	Superintendencia del Subsidio Familiar
0765	31/12/2019	Por la cual se adopta la política de prevención del daño antijurídico de la superintendencia del subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0001	02/01/2020	Por la cual se desagrega el presupuesto de funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, para la vigencia fiscal de 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0007	13/01/2020	Por la cual se constituye una caja menor para el pago de viáticos de los funcionarios en comisión de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia fiscal 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0012	16/01/2020	Por la cual constituye una caja menor para los gastos generales de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia fiscal 2020, y se asigna su manejo	Superintendencia del Subsidio Familiar
0013	17/01/2020	Por la cual se constituye una caja menor para los gastos generales de la Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia fiscal 2020, se asigna su manejo y se deroga la resolución no. 0012 de 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0026	30/01/2020	Por la cual se establece el cociente departamental, se fija la cuota monetaria por departamento y se determinan las cajas de compensación familiar cuyos excedentes se aplicaron para aumentar los subsidios en los programas de inversión social y, se certifican el cociente nacional y particular de recaudos correspondiente a las cajas de compensación familiar para determinar la trasferencia al fondo obligatorio de vivienda de interés social-Fovis, Fondo de solidaridad y garantía Fosyga, Fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante-Fosfec y Fondo para la atención integral a la niñez y jornada escolar complementaria-Foniñez para el año 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0027	30/01/2020	Por la cual se determinan los valores de los pagos de subsidio en dinero de las cajas de compensación familiar respecto del porcentaje obligatorio del cincuenta y cinco por ciento (55%) de la vigencia 2019, se ordenan unas transferencias de excedentes y se autoriza el uso de los mismos.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0031	06/02/2020	Por la cual se modifica parcialmente la resolución no.026 de 2020 por la cual se establece el cociente departamental, se fija la cuota monetaria por departamento y se determinan las cajas de compensación familiar cuyos excedentes se aplicaron para aumentar los subsidios en los programas de inversión social y, se certifican el cociente nacional y particular de recaudos correspondiente a las cajas de compensación familiar para determinar la trasferencia al fondo obligatorio de vivienda de interés social-Fovis, Fondo de solidaridad y garantía Fosyga, Fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante-Fosfec y Fondo para la atención integral a la niñez y jornada escolar complementaria-Foniñez para el año 2020.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0041	13/02/2020	Por la cual se realiza la devolución de excedentes de contribución de la vigencia fiscal 2019 a las cajas de compensación familiar con destino al Fondo para el fomento del empleo y protección al desempleo - Fonede- hoy Fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante (Fosfec).	Superintendencia del Subsidio Familiar
0051	21/02/2020	Por medio de la cual se crea el comité técnico de autocontrol y gestión del riego del sistema de subsidio familiar y se reglamenta su funcionamiento.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0058	28/02/2020	Por la cual se actualiza el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0097	19/03/2020	Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.	Superintendencia del Subsidio Familiar

N° Resolución	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0102	31/03/2019	Por la cual se fija la contribución a cargo de las cajas de compensación familiar con destino al sostenimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, por la anualidad 2020.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0109	14/04/2020	Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0114	16/04/2020	Por la cual se modifica la resolución no. 102 del 31 de marzo de 2020, que fija la contribución a cargo de las cajas de compensación familiar con destino al sostenimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar, por la anualidad 2020.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0116	17/04/2020	Por la cual se definen los recursos remanentes del Fondo de subsidio familiar de vivienda (Fovis) componente rural, correspondientes a la vigencia de 2019, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0117	17/04/2020	Por la cual se definen los recursos remanentes del Fondo de subsidio familiar de vivienda (Fovis) componente urbano, correspondiente a la vigencia de 2019, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0118	21/04/2020	Se resuelve un recurso de reposición interpuesto en contra de la resolución no. 027 del 30 de enero de 2020 'por la cual se determinan los valores de los pagos de subsidio en dinero de las cajas de compensación familiar respecto del porcentaje obligatorio del cincuenta y cinco por ciento (55%) de la vigencia 2019, se ordenan unas transferencias de excedentes y se autoriza el uso de los mismos.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0123	24/04/2020	Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0132	08/05/2020	Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0133	12/05/2020	Por la cual se adoptan medidas transitorias en relación con el proceso de programación, ejecución y seguimiento de visitas a entes vigilados, actualizado mediante la resolución 058 del 28 de febrero de 2020.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0143	26/05/2020	Por medio de la cual se conforma la comisión de personal de la Superintendencia del Subsidio Familiar.	Superintendencia del Subsidio Familiar
0144	27/05/2020	Por la cual se corrige un error formal en la resolución N° 0116 del 17 de abril de 2020 que definió los recursos remanentes del Fondo de subsidio familiar de vivienda (Fovis) componente rural, correspondientes a la vigencia de 2019, para atender la segunda prioridad definida en la ley 49 de 1990"	Superintendencia del Subsidio Familiar
0150	08/06/2020	Por la cual se resuelven los recursos de reposición interpuestos contra la resolución 0102 del 16 de abril de 2020 y hace una modificación a la Resolución 114 de 2020, por medio de la cual se modificó la Resolución 102 de 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0154	10/06/2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del virus Covid-19 en la Superintendencia del Subsidio Familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0156	11/06/2020	Por la cual se adopta la Política de prevención del daño antijurídico de la Superintendencia del Subsidio Familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar

Anexo 3 Reglamentación del sector expedida en la vigencia- Circulares

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
44	22/07/2019	Fundamentos legales y jurisprudenciales instructivo para inspectores de trabajo.	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
49	1/08/2019	Lineamiento institucional, criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
54	12/09/2019	Reporte, afiliados activos a organizaciones sindicales de servidores públicos.	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
55	24/09/2019	Derecho de asociación y libertad sindical.	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
66	13/12/2019	Directrices, recomendaciones y mecanismos específicos para la atención, el trámite y el tratamiento de quejas y situaciones sobre discriminación racial en el ámbito del trabajo.	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
14	12/02/2020	Circular conjunta IVC- Mintrabajo- SENA - FIVICOT "lineamientos sobre la aplicación del artículo 2.2.3.2.10. Del decreto 120 de 2020" - todos los actos que impongan multas por violación a normas laborales a partir del 1 de enero de 2020 los recursos serán destinados al FIVICOT	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
17	25/02/2020	Circular "Lineamientos de Promoción y Prevención para la Preparación, Respuesta y Atención de casos de enfermedad por covid-19 (antes denominado coronavirus)".	Alicia Victoria Arango Olmos (ministra)
18	10/03/2020	Circular Conjunta MINTRABAJO / MINSALUD / FUNCIÓN PÚBLICA "Proyecto de Circular Conjunta "Acciones de Contención ante el COVID-19 y la prevención de Enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de Enfermedades Respiratorias".	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
100-05	16/03/2020	Circular conjunta Mintrabajo / función pública medidas para atender la contingencia generada por el covid-19- negociación es de contenido particular.	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
21	17/03/2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
22	19/03/2020	Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
24	24/03/2020	Medidas temporales para la operación del programa Colombia Mayor con ocasión de la fase de contención frente al covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, económica y social	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
25	26/03/2020	Medidas temporales para la operación del programa Colombia Mayor con ocasión de la fase de contención frente al covid-19 y de la declaración de emergencia económica, social y ecológica	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
26	27/03/2020	Capacitación, prevención y elementos de protección al personal de servicios de domicilios por covid-19 (antes denominado coronavirus)	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
27	29/03/2020	Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas .	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
29	3/04/2020	Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes; ante la presente emergencia por Covid-19, las administradoras de riesgos	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		laborales apoyarán a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a covid-19.	
3	3/04/2020	Medidas Preventivas y de Mitigación para reducir la exposición y contagio por infección Respiratoria Aguda causada por Coronavirus Covid-19" Personal que labora en los proyectos de Infraestructura de Transporte Proyecto de Circular Conjunta - Mintrabajo - Minsalud - Mintransporte "Protocolo de Medidas Preventivas y de Mitigación para contener la Infección Respiratoria Aguda por Coronavirus Covid-19"	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
33	17/04/2020	Medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus Covid 19	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
34	23/04/2020	Aplicación en el tiempo de los decretos 488 del 27 de marzo de 2020 y 500 del 31 de marzo	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
1	11/04/2020	Circular Conjunta - Mintrabajo - Minsalud "Orientación sobre Medidas Preventivas y de Mitigación para reducir la exposición y contagio por Infección Respiratoria Aguda causada por el SARS-Covid-2 (Covid-19)" Sector de la Construcción	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
35	23/04/2020	Vigencia de la certificación para trabajo seguro en alturas, de conformidad con el artículo 8° del decreto legislativo 491 de 2020, expedido en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica declarado mediante el decreto 417 de 2020.	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
100-06	27-04-2020	Circular conjunta Mintrabajo / función pública extensión de términos de la circular conjunta n° 100-005-2020	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
100-007	2/05/2020	Circular conjunta Mintrabajo / función pública precisión de alcance a la circular 100-006-2020 por la cual se amplía el plazo para la incitación o reactivación de la negociación singular o de contenido particular de los pliegos de peticiones presentados por las organizaciones sindicales del sector público, en el marco del decreto 1072 de 2015 único reglamentario del sector trabajo	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
100-009	7/05/2020	Circular conjunta Mintrabajo / función pública "acciones para implementar en la administración pública las medidas establecidas en el protocolo general de bioseguridad adoptado en las resoluciones 666 del 24 de abril de 2020 del ministerio de salud y protección social	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
100-11	1/6/2020	circular conjunta inicio a partir del mes de junio de 2020 de la negociación singular o de contenido particular de los pliegos de peticiones presentados por las organizaciones sindicales del sector público, en el marco del decreto 1072 de 2015, único reglamentario del sector trabajo, haciendo uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones -tic-. inicio negociaciones singulares sindicales	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
41	2/6/2020	circular "lineamientos respecto del trabajo en casa	Angel Custodio Cabrera Báez (ministro)
01 de 2020	24 de marzo de 2020	Por medio de la cual se adoptan medidas para la contención del COVID – 19 y se permite impartir educación solidaria mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS.
01-3-2019-000103	03/07/2019	Planeación de la Oferta de Ingreso Formación Titulada Modalidad Virtual II- 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000104	03/07/2019	Directiva Presidencial No. 08 del 26 de junio de 2019 – Eventos Públicos – Llanos Orientales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000105	03/07/2019	Lineamientos para utilización de rubros ENI SENA-2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
01-3-2019-000106	04/07/2019	Decreto 092 de 2017 y su aplicación a las tipologías de convenios SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000107	05/07/2019	Directiva Presidencial No. 06 del 7 de junio de 2019 – Plan de trabajo para la reglamentación del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” – Ley 1955 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000108	05/07/2019	Modelos Resoluciones de prórroga en empleos de la planta temporal.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000109	09/07/2019	Lineamientos para la contratación del suministro, dispensación de medicamentos y prestación del servicio farmacéutico para los beneficiarios afiliados al Servicio Médico Asistencial del SENA vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000110	10/07/2019	Resolución No. 1-1141 del 28 de junio de 2019 “Por la cual se fijan las escalas de viáticos y gastos de transporte en el SENA para la vigencia fiscal 2019”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000111	16/07/2019	Programas de promoción y prevención para los beneficiarios del servicio médico asistencial – SMA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000112	18/07/2019	Guía de encargos versión 2.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000113	22/07/2019	Planeación oferta e Ingreso IV convocatoria modalidades presenciales y a distancia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000114	23/07/2019	Información nuevas pólizas de seguro (incendio y vida deudores hipotecarios).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000115	25/07/2019	Lineamientos para la prestación de servicios de formación, certificación de competencias laborales, gestión de empleo y servicios de emprendimiento a ciudadanos venezolanos y otros extranjeros.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000116	26/07/2019	Acuerdo 0009 de 2019 auxilio educativo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000117	26/07/2019	Lineamientos para la Planeación y Concertación de metas 2020 del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales ECCL.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000118	29/07/2019	Tablas de liquidación de gastos de viajes 2019 para contratistas del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000119	30/07/2019	Lineamientos para las elecciones de autoridades locales y territoriales del 27 de octubre de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000120	02/08/2019	Unidad técnica profesionales Gestión Curricular y Administración Educativa-Registros Calificados.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000121	13/08/2019	Orientaciones para la Articulación del SENA con la Educación Media, cierre vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000122	13/08/2019	Guía de encargos versión 3.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000123	14/08/2019	Políticas de Seguridad Aplicativo SIIF Nación.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000124	14/08/2019	Agenda Trimestral - Subcomités Regionales de Coordinación de Control Interno.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000125	21/08/2019	Lineamientos institucionales para el desarrollo de programas de formación del sector salud.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000126	22/08/2019	Inscripción y Actualización del Registro Público de Carrera Administrativa.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000127	27/08/2019	Lineamientos de seguridad y privacidad de la información SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000128	27/08/2019	Guía de encargos versión 4.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000129	27/08/2019	Lineamientos para la solicitud y entrega de materiales adquiridos por la Dirección Administrativa y Financiera mediante los contratos adjudicados por el plan piloto en la optimización de los recursos en la compra.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-	27/08/2019	Liquidación, pago y envío resoluciones de prestaciones	Servicio Nacional de

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
000130		sociales definitivas al Grupo Administración de Salarios.	Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000129	27/08/2019	Lineamientos para la solicitud y entrega de materiales adquiridos por la Dirección Administrativa y Financiera mediante los contratos adjudicados por el plan piloto en la optimización de los recursos en la compra.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000130	27/08/2019	Liquidación, pago y envío resoluciones de prestaciones sociales definitivas al Grupo Administración de Salarios.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000131	27/08/2019	Convocatoria 111-2019 "Apoyos de Sostenimiento Regular" - "Vigencia 26 de agosto de 2019 a 18 de noviembre de 2019".	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000132	27/08/2019	Cumplimiento Acuerdo Colectivo y Relacionamento Sindical Regional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000133	28/08/2019	Autorización para realizar proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en diferentes regionales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000134	29/08/2019	Estrategia "Bajatón" para la depuración y baja de bienes muebles inservibles u obsoletos del SENA, semestre 11-2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000135	02/09/2019	Obligatoriedad uso del Formato único de Inventario Documental (FUID).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000136	02/09/2019	Reporte de Información Contraloría General de la República - CGR Modalidad Informe de Gestión Contractual Resoluciones Orgánicas No. 7350 de 2013 y No. 0033 de agosto 2 de 2019. SIRECI	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000137	02/09/2019	Convocatoria Sistema General de Estímulos - Primer Semestre 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000138	03/09/2019	Inclusión de temporales en las actividades de bienestar.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000139	06/09/2019	Afectación Del cumplimiento de metas en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales por movimientos de personal.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000140	09/09/2019	Divulgación de la Resolución 1-1590 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000141	09/09/2019	Planeación de la Oferta de Ingreso Formación Titulada Modalidad Virtual III – 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000142	11/09/2019	Lineamiento para el trámite de suscripción de contratos de arrendamientos vigencia 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000143	13/09/2019	Consultas y conceptos jurídicos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000144	13/09/2019	Actualización del aplicativo D-Signer por expedición de Resolución 1950 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000145	16/09/2019	Contratación Prestación de Servicios Personales – Año 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000146	17/09/2019	Suspensión de recibo de bienes inmuebles ofrecidos al SENA a cualquier título, (en calidad de donación, comodato, convenios, entre otros).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000147	18/09/2019	Alcance a la circular N° 01-3-2019-000129.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000148	18/09/2019	Alcance Circular 01-3-2019-000131 Convocatoria III-2019 "Apoyos de Sostenimiento Regular" – Vigencia 26 de agosto de 2019 a 18 de noviembre de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000149	18/09/2019	Conmemoración Semana Andina en las Regiones 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000150	18/09/2019	Lineamientos Reuniones de Relacionamento Sindical.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000151	24/09/2019	Modificación de la circular N. 3-2008-000305 sobre los certificados de aportes parafiscales y otros conceptos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-	25/09/2019	Lineamientos para el ejercicio de la acción Disciplinaria –	Servicio Nacional de

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
000152		Acoso Laboral.	Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000153	25/09/2019	Lineamientos permutas, traslados y reubicaciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000154	27/09/2019	Alcance Circular 01-3-2019-000131/ No 01-3-2019-000148 Convocatoria III-2019 “Apoyos de Sostén Regular” – Vigencia 26 de agosto de 2019 a 18 de noviembre de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000155	30/09/2019	Solicitud designación personal Equipo SENA, ejecución Proyecto “Transformación Digital”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000156	01/10/2019	Contratación Prestación de Servicios Personales – Año 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000157	03/10/2019	Posesión encargos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000158	03/10/2019	Procedimiento de pago de pruebas saber TyT, de conformidad con la Resolución No. 1-1749 de 2019 del 01 de octubre de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000159	07/10/2019	Convocatoria 001-2020 Afiliados Fondo Nacional de Vivienda – SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000160	07/10/2019	Convocatoria para acceder a descuentos económicos en Programas de Pregrado para hijos y/o hijastros, cónyuge compañera (o) permanente de Empleados Públicos y los hijos de los pensionados del SENA, en el Marco de los Convenios de Contraprestación de Servicios con Instituciones de Educación Superior Primer Semestre - 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000161	08/10/2019	Planeación Oferta e ingreso I convocatoria modalidades presencial y a distancia 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000162	09/10/2019	Aplicación Compromiso 7.2.2 correspondiente al Acuerdo Colectivo 2018 acogido mediante Resolución No. 1-0191 de 2019, Servicio Médico Asistencial.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000163	09/10/2019	Resolución 1788 Vacaciones Colectivas 2019-2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000164	09/10/2019	Compensación periodos de descanso.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000165	09/10/2019	Lineamientos para el Desarrollo de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas Regional 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000166	10/10/2019	Lineamientos Reuniones de Relacionamento Sindical.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000167	10/10/2019	Convocatoria para acceder a descuentos económicos para Trabajadores Oficiales, sus hijos, y/o hijastros, en el Marco de los Convenios de Contraprestación de Servicios de Instituciones de Educación Superior Primer Semestre – 2020 y para apoyos económicos de Educación Formal para Trabajadores Oficiales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000168	16/10/2019	Alcance Circular 01-3-2019-000165, Lineamientos para desarrollar la audiencia pública de rendición de cuentas regional 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000169	22/10/2019	Apertura proceso electoral para elegir los representantes de aprendices SENA 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000170	23/10/2019	Orientaciones para la contratación de instructores, modalidades: presencial, virtual y a distancia vigencia 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000171	25/10/2019	Lineamientos para la provisión transitoria de empleos de permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000172	28/10/2019	Modificación Circular No. 01-3-2019-000156 de 2019 Contratación Prestación de Servicios Profesionales – Año 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-	29/10/2019	Registro de información de Distribución Ocupacional en la	Servicio Nacional de

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
000173		Web de Costos Segundo semestre del 2019, Sistema de Información Nacional de Costos de Gestión del SENA - SINC.	Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000174	29/10/2019	“Normatividad vigente de Educación Superior para presentación de solicitudes de registro calificado de programas de Nivel Tecnológico y Especialización tecnológicas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000175	01/11/2019	Directrices para la contratación de aseo y cafetería bajo el Acuerdo Marco de Precios de Colombia Compra Eficiente.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000176	05/11/2019	Plazos para procesos de contratación y otrosíes en la vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000177	05/11/2019	Remisión Resolución No. 1-1944 de 2019 – Calendario Académico 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000178	07/11/2019	Recomendaciones proceso transición de LMS.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000179	13/11/2019	Nombramiento Comité Articulación “Transformación Digital”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000180	13/11/2019	Contrato de prestación de servicios profesionales en derecho.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000181	15/11/2019	Lineamientos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para finalizar vigencia 2019 y comienzo vigencia 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000182	15/11/2019	Curso de inducción a la formación titulada del SENA como requisito de matrícula para la formación presencial de oferta abierta.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000183	19/11/2019	Realización Medición posterior a los inmuebles y construcciones en curso SENA 2019: test de indicios de Deterioro y revisión de vidas útiles.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000184	20/11/2019	Lineamientos para la legalización de bienes muebles a cargo de Contratistas SENA a la finalización de su contrato.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000185	20/11/2019	Lineamientos, buenas prácticas de prescripción de medicamentos Servicio Médico Asistencial.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000186	20/11/2019	Vacaciones Colectivas – Servidores públicos planta temporal.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000187	26/11/2019	Tabla de Honorarios 2020 para contratos de prestación de servicios con personas naturales, diferentes a actividades de instructor.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000188	26/11/2019	Trámite de reubicaciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000189	26/11/2019	Comunicación Decreto 2106 de 2019. “Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000190	26/11/2019	Diligenciamiento Cuestionario Rendición de Cuentas 2018-2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000191	28/11/2019	Orientaciones relacionadas con la Reexpedición de los Documentos Académicos correspondientes a los años 2000 a 2009 en cumplimiento de la Resolución 1590 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000192	02/12/2019	Lineamientos de retención en la fuente por concepto de contribución especial de laudos arbitrales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000193	02/12/2019	Solicitud informe de listado de consumos de medicamentos SMA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000194	02/12/2019	Presentación informe de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias – PQRS – Primer semestre de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000195	02/12/2019	Deber legal de asistir a las citaciones de declaración juramentada.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
01-3-2019-000196	03/12/2019	Carnetización virtual para aprendices de formación titulada virtual.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000197	03/12/2019	Protocolo de amenazas a Dirigentes Sindicales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000198	03/12/2019	Jornada laboral, Recargo nocturno y horas extra.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000199	03/12/2019	Plan Anual de Adquisiciones vigencia fiscal 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000200	04/12/2019	Proclamación de los mejores Empleados de la Entidad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000201	04/12/2019	Resolución 1-1932 de 2019- Certificados de Competencias Laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000202	05/12/2019	Lineamientos para el Cierre Financiero 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000203	06/12/2019	Orientaciones para aplicar las Pruebas en la Fase II y Selección Fase I y II -Banco de instructores 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000204	09/12/2019	Publicación Guía para evaluar y Certificar Competencias Laborales Versión 6.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000205	09/12/2019	Nuevos números telefónicos de atención al ciudadano y a la empresa.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000206	10/12/2019	Cronograma trámite reubicaciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000207	10/12/2019	Lineamientos – Derecho de asociación.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000208	11/12/2019	Lineamientos que rigen la Supervisión e interventoría.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000209	11/12/2019	Circular Cierre Contable vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000210	11/12/2019	Políticas de seguridad Siif cierre vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000211	11/12/2019	Planeación oferta e ingreso vigencia 2020 al programa de articulación del SENA con la media doble titulación.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000212	11/12/2019	Remisión resolución no. 1-2161 modificación calendario académico 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000213	11/12/2019	Orientaciones para la contratación de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión – Año 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000214	12/12/2019	Lineamientos para la corrección de los planes de contingencia de registros calificados.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000215	12/12/2019	Modificación anexo 2 de la circular no. 01-3-2019-000203 del 06/12/2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000216	13/12/2019	Reporte información sistema de rendición electrónica de la cuenta e informe SIRECI contraloría general de la república.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000217	13/12/2019	cumplimiento circular 180 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000218	13/12/2019	Comunicación resolución no. 1-2153 de 2019 por la cual se suspenden los términos procesales para decisión y respuesta dentro de los procesos de cobro.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000219	16/12/2019	Socialización de documentos reglamentarios de movilidad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000220	18/12/2019	Directrices para cancelación de los eventos de cotización y para la prorrogación y adición de las órdenes de compra vigentes, para la prestación del servicio.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000221	18/12/2019	Comunicación acto administrativo de adopción teletrabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000222	18/12/2019	Lineamientos para provisión transitoria de empleos permanentes del SENA mediante nombramientos provisionales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
01-3-2019-000223	18/12/2019	Día de la familia ley 1857 de 2017.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000224	19/12/2019	Agenda trimestral - subcomités regionales de coordinación de control interno.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000225	23/12/2019	Respuesta de fondo unidad de atención integral al empresario UAIE.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000226	23/12/2019	Modelos resolución de prórroga empleos de la planta temporal.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000227	24/12/2019	Requisitos previos para estudio de casos ante el comité nacional de defensa judicial y conciliaciones agenda.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000228	26/12/2019	Lineamientos y sugerencias vigencia 2020 para la contratación de servicios personales para la evaluación y certificación de competencias laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000229	26/12/2019	Comunicación decreto 2226 de 2019 por la cual se establece la estructura del ministerio de ciencia tecnología e innovación y se dictan otras.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000230	27/12/2019	Vacunación aprendices.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2019-000231	27/12/2019	Evaluación y certificación de competencias laborales del SENA en normas de competencia laboral reguladas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000001	02/01/2020	Resolución de Apertura Presupuesto 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000002	13/01/2020	Comunicación Resolución Número 1-2310 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000003	13/01/2020	Lineamientos para la ejecución de los Programas: Sena Emprende Rural - SER, Emprendimiento, Fondo Emprender y Fortalecimiento Empresarial 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000004	13/01/2020	Orientación y procedimiento de implementación de la estrategia: "Mi pueblo, mi producto, mi orgullo" OVOP Colombia.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000005	16/01/2020	Publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés. Cumplimiento Ley 2013 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000006	17/01/2020	Lineamientos SECOP II.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000007	20/01/2020	Contratación de Instructores 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000008	20/01/2020	Cuantías 2020 y modalidades de Selección.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000009	22/01/2020	Publicación proactiva de la Declaración de bienes y Rentas, del Registro de Conflictos de Interés y la Declaración del Impuesto sobre la renta y complementarios. Cumplimiento Ley 2013 de 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000010	22/01/2020	Lineamientos para atención de la Contraloría General de la República visita regular de auditoría, vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000011	24/01/2020	Convocatoria 002-2020 Beneficiarios Fondo Nacional de Vivienda -SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000012	24/01/2020	Lineamientos del Plan de Bienestar Social	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000013	24/01/2020	Directrices de presentación de Pruebas Saber TyT en 2020, convocatoria 2020-1 (Primer semestre).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000014	27/01/2020	Rendición de cuentas e informe consolidado anual 2019 - Contraloría General de la República.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000015	29/01/2020	Transferencia de conocimiento a instructores en el uso del nuevo LMS Territorium.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000016	30/01/2020	Criterios para adquisición de paneles solares.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-	30/01/2020	Remisión Resolución 1-2048 de 2019 - Junta	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
000017		Administradora Regional SMA.	Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000018	30/01/2020	Compensatorio, semana santa.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000019	31/01/2020	Evaluación y certificación de competencias laborales del SENA en normas de competencia laboral reguladas y no reguladas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000020	03/02/2020	Orientaciones para la asignación de monitores a aprendices - Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000021	04/02/2020	Trámite Vigencias expiradas prestaciones sociales 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000022	04/02/2020	Apoyo de sostenimiento contrato de aprendizaje 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000023	05/02/2020	Convocatoria 002-2020 Beneficiarios Fondo Nacional de Vivienda -SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000024	07/02/2020	Planeación oferta e Ingreso II convocatoria modalidades, presencial y a Distancia 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000025	07/02/2020	Inclusión de temporales en las actividades de bienestar.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000026	07/02/2020	Compensatorio, semana santa.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000027	07/02/2020	Lineamientos para el reconocimiento de los aprendizajes previos a través de la Evaluación y Certificación por Competencias Laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000028	12/02/2020	Elección Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000029	18/02/2020	Recomendaciones y autocuidado de los Servidores Públicos en comisión de Servicios.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000030	21/02/2020	Disminución Base Gravable de Retención en la Fuente Ingresos Laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000031	24/02/2020	Consecuencias por la inobservancia a los deberes, obligaciones y responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000032	24/02/2020	Entrega de Incapacidades, Licencias de Maternidad y Paternidad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000033	24/02/2020	Obligatoriedad de aplicación de los Acuerdos Macro de Precios.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000034	24/02/2020	Habilitación línea de atención por marca y modificación Guía para evaluar y certificar competencias laborales V6.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000035	25/02/2020	Alcance a Circular 01-3-2019-000169.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000036	25/02/2020	Lineamientos para legalización de faltantes de bienes muebles reportados en la Toma Física de Bienes al Servicio Vigencia 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000037	26/02/2020	Lineamientos para ajustes de fechas de finalización de fichas primera convocatoria 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000038	26/02/2020	Comunicación de cumplimiento Obligatorio de Circular 0017 del 24 de febrero de 2020 emitida por el Ministerio del Trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000039	02/03/2020	Diagnóstico Puntos Presenciales de Atención al Ciudadano.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000040	02/03/2020	Calendario radicación planillas de pago y actualización certificaciones para disminución base retención en la fuente 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000041	04/03/2020	Lineamientos conformación Expedientes de Contratos celebrados a través de SECOP II.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000042	04/03/2020	Lineamientos contratos de arrendamientos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-	05/03/2020	Plan de contingencia para pagos y desembolsos de	Servicio Nacional de

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
000043		Apoyos de Sostenimiento.	Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000044	05/03/2020	Planeación oferta e ingreso I convocatoria Modalidad Virtual 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000045	10/03/2020	Lineamientos ejecución Plan Institucional de Capacitación 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000046	10/03/2020	Habilitación certificación de competencias laborales por ámbitos y en Estructuras Funcionales de la Ocupación – EFO.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000047	10/03/2020	Directrices para Detección temprana y atención de casos de enfermedad por COVID-19 (Antes Denominado CORONAVIRUS).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000048	10/03/2020	Lineamientos toma física de inventarios SENA 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000049	11/03/2020	Prevención, manejo, atención y control de COVID-19 (Coronavirus).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000050	16/03/2020	Medidas para la contención del COVID-19. Alcance a Circular No. 01-3-2020-000049 del 11 de marzo de 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000051	17/03/2020	Convocatoria Sistema General de estímulos – Segundo Semestre 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000052	17/03/2020	Recomendaciones para el desarrollo del proceso de Evaluación y certificación de Competencias Laborales ante la situación epidemiológica causada por el Coronavirus (COVID-19).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000053	19/03/2020	Trámite vigencias expiradas 2019.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000054	24/03/2020	Lineamientos trámite de pagos Honorarios Contratista.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000055	25/03/2020	Medidas para el funcionamiento del SENA en el aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000056	25/03/2020	Urgencia manifiesta para contratar.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000057	25/03/2020	Agenda Trimestral – Subcomités regionales de Coordinación de Control Interno.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000058	30/03/2020	Actualización Formato de Declaración de Bienes y Rentas y Hoja de Vida.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000059	30/03/2020	Circular 004 de 2020 Control Automático de legalidad Consejo de Estado.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000060	31/03/2020	Recordatorio verificación registro de agresores sexuales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000061	31/03/2020	Nuevos lineamientos en el SENA por Decretos de Estado de Emergencia.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000062	01/04/2020	Medidas y orientaciones transitorias para el normal funcionamiento de las fincas y el desarrollo del proceso de producción con ocasión del estado de emergencia económica, social y ecológica en el territorio nacional.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000063	01/04/2020	Indicaciones para la implementación de actividades en el marco de contingencia COVID - 19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000064	01/04/2020	Lineamientos para la centralización de recursos en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000065	02/04/2020	Alcance circular N°01-3-2020-000054, Lineamientos trámite de pago Contratistas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000066	02/04/2020	Declaraciones de impuestos municipales y departamentales, traslados y seguimiento a la bolsa de deducciones.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000067	07/04/2020	Alcance circular 01-2020 No 01-3-2020-000061 del 31/03/2020, Nuevos lineamientos en el SENA por Decreto	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		491 del 28/03/2020.	
01-3-2020-000068	14/04/2020	Suspensión de trámites para nuevos contratos de prestación de servicios con personas naturales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000069	17/04/2020	Congelamiento descuento o pago de cuotas - Fondo Nacional de Vivienda del SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000070	17/04/2020	Aporte Solidario Voluntario por el COVI D-19 Decreto Legislativo 568 de 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000071	21/04/2020	Convocatoria Sistema General de Estímulos - Segundo Semestre 2020 - Ampliación Calendario. Alcance a Circular No. 01-3-2020-000051.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000072	21/04/2020	Apoyos de alimentación - plan de acción de bienestar al aprendiz en centros de formación en el marco de la contingencia COVID – 19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000073	22/04/2020	Convocatoria para acceder a descuentos económicos en Programas de Pregrado para hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de Empleados Públicos y los hijos de los pensionados del Sena, en el Marco de los Convenios de Contraprestación de Servicios con Instituciones de Educación Superior Segundo Semestre - 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000074	22/04/2020	Convocatoria para acceder a descuentos económicos para Trabajadores Oficiales, sus hijos y/o hijastros, en el Marco de los Convenios de Contraprestación de Servicios con Instituciones de Educación Superior Segundo Semestre - 2020 y para apoyos económicos de Educación Formal para Trabajadores Oficiales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000075	22/04/2020	Lineamientos Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000076	24/04/2020	Legalización Préstamos Fondo Nacional de Vivienda del SENA durante la emergencia sanitaria ocasionada por el Coronavirus COVID-19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000077	28/04/2020	Procesos de selección de trabajadores oficiales y plan de ascensos.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000078	30/04/2020	Diferencias entre defensa material y defensa técnica del proceso disciplinario.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000079	30/04/2020	Alcance a la circular No. 01-3-2020-000072 “Apoyos de alimentación - plan de acción de bienestar al aprendiz en centros de formación en el marco de la contingencia COVID – 19”.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000080	04/05/2020	Circular actividades relacionados con el proceso contable de la vigencia 2020.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000081	04/05/2020	Lineamientos del impuesto solidario por el COVID-19 y disminución aporte a pensión para contratistas.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000082	05/05/2020	Cumplimiento medidas de Bioseguridad para garantizar la debida protección de la salud de los trabajadores y contratistas del Sena.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000083	05/05/2020	Lineamientos para trabajo en casa – Rutinas de trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000084	12/05/2020	Providencias inhibitorias.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000085	06/05/2020	Lineamientos para divulgación oferta, inscripción y ejecución de los programas de formación a través de estrategias diferentes a la presencialidad y la virtualidad.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000086	07/05/2020	Programación a Instructores Capacitados en competencia ejercicio derechos fundamentales en el trabajo - producto Acuerdo Colectivo 2015 y 2018.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000087	08/05/2020	Retenciones en la fuente que se deben aplicar a contratistas y/o proveedores en procesos de	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
		reorganización empresarial.	
01-3-2020-000088	06/05/2020	Lineamientos para el manejo de comunicaciones oficiales de obligatorio cumplimiento.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000089	11/05/2020	Directrices para presentación de Pruebas Saber T y T en 2020, convocatoria para el Exterior.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000090	11/05/2020	Represamiento Proceso de Certificación y Directrices utilización Certificado Digital (Token).	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000091	12/05/2020	Lineamientos frente a términos y respuestas a solicitudes de información incoadas por funcionarios comisionados de la Oficina de Control Interno Disciplinario.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000092	13/05/2020	Lineamientos y medidas en obras, adecuaciones e intervenciones a la infraestructura SENA a tener presente por directrices en la contingencia COVID-19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000093	14/05/2020	Servidores públicos como sujetos disciplinables.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000094	14/05/2020	Orientaciones para la dinamización del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000095	21/05/2020	Eventos de Divulgación Tecnológica – EDT COVID 19.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000096	21/05/2020	Envío Concepto DAFP relacionado con el pago de la Prima de Localización.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
01-3-2020-000097	29/05/2020	Lineamientos Transitorios Normalización de competencias laborales.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
0003	22/08/2019	Afiliación a pensionados	Superintendencia del Subsidio Familiar
0004	23/08/2019	Responsabilidad en la utilización de los recursos de aportes parafiscales administrados por las C.C.F	Superintendencia del Subsidio Familiar
0005	23/08/2019	XXIX Encuentro nacional de bibliotecas de las C.C.F "la biblioteca como eje de la innovación social y el desarrollo sostenible: comprometidos con la agenda 2030	Superintendencia del Subsidio Familiar
0006	26/08/2019	XVII encuentro nacional de auditores y revisores fiscales de C.C.F auditoría interna entre gobierno corporativo y transformación digital	Superintendencia del Subsidio Familiar
0007	28/08/2019	Por las cuales se imparten informaciones generales y condiciones técnicas de remisión de datos a las C.C.F a la Superintendencia del Subsidio Familiar con fines de inspección, vigilancia y control	Superintendencia del Subsidio Familiar
0008	30/09/2019	Cambios en estimaciones contables, aplicación retroactivas por cambios de políticas y re-expresión retroactiva de cambios contables	Superintendencia del Subsidio Familiar
0010	02/10/2019	Invitación xi encuentro nacional de atención e interacción con el ciudadano	Superintendencia del Subsidio Familiar
0011	04/10/2019	Invitación al seminario "la importancia de la evaluación del impacto social en el sistema de subsidio familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0012	10/10/2019	Invitación seminario capacitación sobre responsabilidad de los consejeros directivos de las C.C.F	Superintendencia del Subsidio Familiar
0013	17/10/2019	Solicitud "reintegro provisión obligatoria para financiación del sistema de información del subsidio" causación 2018	Superintendencia del Subsidio Familiar
0014	15/11/2019	Seminario desafíos e innovaciones en los modelos de supervisión y control	Superintendencia del Subsidio Familiar
0002	28/01/2020	Lineamientos sobre prescripción cuotas monetarias	Superintendencia del Subsidio Familiar
0003	21/02/2020	Lineamientos para el seguimiento de los planes, programas y proyectos de inversión de las cajas de compensación familiar	Superintendencia del Subsidio Familiar
0004	17/03/2020	Lineamientos a implementar por parte de los sujetos vigilados para la promoción y prevención, así como la preparación y respuesta de los casos por enfermedad	Superintendencia del Subsidio Familiar

N° Circular	Fecha expedición	Asunto	Entidad
0005	30/03/2020	Covid-19 Instrucciones sobre medidas a implementar por parte de los sujetos vigilados para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 6 del decreto legislativo número 488 del 27 de marzo de 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar
0027	30/06/2020	Lineamientos para implementación de la Jornada Escolar Complementaria – JEC en el marco de la emergencia por Covid- 19	Superintendencia del Subsidio Familiar

Anexo 4 Proyectos de Ley que continúan su trámite-Senado o Cámara

Proyecto Ley N° fecha	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
003/2019	Por medio de la cual se modifica la ley 1014 de 2006 y se dictan otras disposiciones. "ley de emprendimiento"	x		pendiente discutir ponencia para segundo debate en senado	Ministerio del Trabajo
043/2019	Por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016 para introducir medidas afirmativas a favor del empleo y el emprendimiento de las mujeres jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad.	x		pendiente rendir ponencia para segundo debate en senado	Ministerio del Trabajo
081/2019	Por medio de la cual se modifica y adiciona la ley 1780 de 2016, se generan incentivos para la contratación de jóvenes al sector productivo y se dictan otras disposiciones	x		aprobado primer debate 06.17.2020	Ministerio del Trabajo
089/2019	Por medio de la cual se adoptan los criterios técnicos y administrativos que garanticen el reconocimiento y pago de la pensión especial de vejez en el sistema general de pensiones, de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo para la salud y se dictan otras disposiciones	x		pendiente discutir ponencia para segundo debate en senado	Ministerio del Trabajo
125/2019	Por medio del cual se modifica el decreto ley 1222 de 1986, el decreto ley 1421 de 1993, la ley 1551 de 2012, y se dictan otras disposiciones	x		aprobado primer debate 06.17.2020	Ministerio del Trabajo
167/2019	Ley para la prevención y protección de la niñez, incluyendo la niñez indígena, frente a la mendicidad, indigencia, trata de personas y trabajo forzado	x		pendiente discutir ponencia para segundo debate en senado	Ministerio del Trabajo
182/2019	Por el cual se establece el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de la vigilancia y seguridad privada y se dictan otras disposiciones	x		pendiente discutir ponencia para segundo debate en senado	Ministerio del Trabajo
188/2019	Por medio del cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST con el fin de darle protección a la mujer embarazada no trabajadora	x		pendiente discutir ponencia para segundo debate en senado	Ministerio del Trabajo
212/2019	Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones	x		publicada ponencia para segundo debate	Ministerio del Trabajo
316/2019S – 089/2019C	Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes	x		aprobado segundo debate	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado		Entidad
		Senado	Cámara			
317/2019s – 158/19c	Por medio del cual se adiciona la ley 1429 de 2010, la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones	x		aprobado debate	segundo	Ministerio del Trabajo
017/2019	Por medio de la cual se establecen las condiciones para reglamentar los requisitos de seguridad en sistemas de transporte vertical y puertas eléctricas en edificaciones		x	publicada para segundo debate	ponencia	Ministerio del Trabajo
029/2019	Por medio del cual se establece un piso de aumento a los salarios pagados en el territorio nacional		x	aprobado debate 06.10.2020	primer	Ministerio del Trabajo
050/2019	Por medio del cual se adiciona un artículo transitorio a la ley 797 de 2003 y se autoriza el cambio de régimen pensional en virtud del derecho constitucional a la pensión		x	aprobado debate 06.17.2020	segundo	Ministerio del Trabajo
061/2019	Por medio del cual se establece el subsidio económico al adulto mayor y se dictan otras disposiciones		x	publicada segundo debate 12.05.2019	ponencia	Ministerio del Trabajo
129/2019	Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones		x	publicada segundo debate 06.08.2020	ponencia	Ministerio del Trabajo
147/2019	Por medio de la cual se dictan medidas para protección del prepensionado y se dictan otras disposiciones		x	aprobado debate 06.13.2020	primer	Ministerio del Trabajo
149/2019c – 226/2018s	Por medio de la cual se garantiza el derecho de las personas a desarrollarse física e intelectualmente en un ambiente libre de plomo, fijando límites para su contenido en productos comercializados en el país y se dictan otras disposiciones		x	trámite en senado	plenaria	Ministerio del Trabajo
162/2019	Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación		x	publicada segundo debate 06.11.2020	ponencia	Ministerio del Trabajo
164/2019	Por medio del cual se establece la vinculación laboral preferente de la mano de obra local en las regiones y municipios donde se extraen recursos naturales no renovables y se dictan otras disposiciones		x	publicada segundo debate 06.08.2020	ponencia	Ministerio del Trabajo
169/2019	Por medio del cual se crean oportunidades laborales a los jóvenes del país y se dictan otras disposiciones		x	publicada segundo debate 06.16.2020	ponencia	Ministerio del Trabajo
191/2019	Por medio del cual se regula y se reglamenta el ejercicio de la medicina veterinaria, medicina veterinaria y zootecnia y de la zootecnia y el ejercicio de técnicos y tecnólogos de programas afines y se dictan otras disposiciones		x	publicada para segundo debate	ponencia	Ministerio del Trabajo

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
192/2019	por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo		x	aprobado en primer debate	Ministerio del Trabajo
202/2019	Por medio del cual se establece el día nacional de la niñez y la adolescencia indígena colombiana y se dictan otras disposiciones		x	publicada ponencia para segundo debate	Ministerio del Trabajo
224/2019	Por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial		x	aprobado segundo debate	Ministerio del Trabajo
234/2019	Por medio de la cual se establecen lineamientos para la continuidad del talento humano de los programas de atención integral a la primera infancia en todas sus modalidades, que se financien con recursos públicos de cualquier nivel		x	aprobado en segundo debate	Ministerio del Trabajo
331/2020	Por la cual se modifica la ley 1164 de 2007, ley 1438 de 2011, ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones – Ley Nieto-Gutiérrez		x	aprobado primer debate 06.12.2020	Ministerio del Trabajo
026 de 2019. 10 de diciembre de 2019.	"Por el cual se establecen mecanismos que favorecen la participación de la Agricultura Campesina Familiar y Comunitaria en los mercados de Compras Públicas de Alimentos"	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate. H.S. Guillermo García Realfe.	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias entre otras.
PL 018/2018S 272/2019C	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1209 de 2008 y se dictan otras disposiciones (Piscinas)		X	Pendiente ponencia primer debate Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
PL 025/2018S 270/2019C	"Por medio de la cual se crea el registro nacional de obras civiles inconclusas de las entidades estatales y se dictan otras disposiciones. [registro de obras inconclusas]"		X	Aprobado informe por la Plenaria	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 027/2018S	Por medio de la cual se aprueba el "convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares" adoptado por la 67a reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en ginebra-suiza, el 23 de junio de 1981. [convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares]"	X		Pendiente discutir ponencia 2 debate - Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 035/2018S	Por medio del cual se garantizan los derechos sociales de artistas musicales, se crean medidas para fomentar el talento local y cultural y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente ponencia segundo debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 042/2018C 239/2019S	Por medio de la cual se facilita el acceso al mercado laboral a los jóvenes entre 18 y 28 años y se dictan otras disposiciones. [acceso, jóvenes al mercado laboral]"	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate- Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 064/2018C	Por el cual se eliminan las prácticas taurinas en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones		X	Informe de Ponencia Segundo Debate Cámara.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL	Por medio de la cual se incentiva el uso		X	Publicada Ponencia	Servicio Nacional de

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
068/2018S 276/2019C	productivo de la guadua y el bambú y su sostenibilidad ambiental en el territorio nacional. [Incentiva el uso de la guadua y el bambú.			Tercer Debate Cámara	Aprendizaje SENA
PL 82/2018S 389/2019C	Por la cual modifica el artículo 4 de la ley 1882 de 2018. [pliegos tipo]"		X	Aprobado Debate Cámara Cuarto Plenaria-	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 84/2018S	Por medio de la cual se regula la práctica laboral para estudiantes de educación superior y se dictan otras disposiciones. [regula las prácticas laborales]"	X		Publicada Segundo Senado Ponencia Debate -	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 089/2018S	Proyecto de ley mediante el cual se establece el retiro parcial de cesantías para la financiación de proyectos de emprendimiento familiar. [autoriza el retiro parcial de cesantías]"	X		Pendiente ponencia segundo Senado discutir para debate -	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 101/2018S	Por el cual se reconoce la música como instrumento de transformación social, se crea la cátedra de música para los grados de preescolar y básica primaria y se dictan otras disposiciones. [cátedra de música]"	X		Publicada Segundo Senado Ponencia Debate -	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 111/2018C 280/2019S	Por medio de la cual se modifica el artículo 6 de la ley 1251 de 2008 y se dictan otras disposiciones para promover el trabajo de adultos mayores no pensionado. [empleo para adulto mayor no pensionado]"	X		Aprobado tercer debate - Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 119/2018C	Por medio de la cual se dicta el estatuto especial del distrito especial deportivo, cultural, turístico, empresarial y de servicios de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones. [estatuto especial del distrito especial de Cali]"		X	Ponencia 2 debate pendiente discusión en plenaria - Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 130/2018S	Por medio del cual se generan incentivos, estímulos y exenciones para promover la movilidad internacional y el retorno de estudiantes y profesionales colombianos, y se dictan otras disposiciones.	X		Pendiente ponencia segundo Senado discutir para debate	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 139/2018C 026/2019S	por el cual se establecen mecanismos que favorecen la participación de la agricultura campesina, familiar y comunitaria en los mercados de compras públicas de alimentos	X		Pendiente ponencia debate Senado discutir primer	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 149/2018S	Por medio de la cual se modifica el artículo 3° en su inciso "a" "b", parágrafo segundo y tercero de la ley 1429 de 2010. [emprendimiento]"	X		Pendiente ponencia segundo Senado discutir para debate	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 154/2018C acumulado 207/2018C 208/2019S	Por medio de la cual se garantizan los derechos fundamentales a la vida, la integridad física, la salud y la recreación de todos los habitantes del territorio nacional mediante la restricción del uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio	X		Pendiente ponencia debate - Senado discutir para primer	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	nacional para garantizar los derechos fundamentales a la vida, la integridad física, la salud y la recreación y se dictan otras disposiciones. [regula comercialización de pólvora				
PL 191/2018S 316/2019C	Por el cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones. [pasantías como experiencia laboral]		X	Publicada ponencia tercer debate Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 194/2018S	Por medio de la cual se dictan disposiciones en materia de vivienda y hábitat. [política de vivienda]"	X		Pendiente discutir ponencia para segundo debate- Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 202/2018S 404/2019C	Por medio del cual se crea la prima legal para la canasta familiar		X	Publicada ponencia tercer debate - Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 219/2018C 289/2019S	Por medio de la cual se reglamenta la autonomía de las instituciones técnicas, profesionales, instituciones tecnológicas, instituciones universitarias o escuelas tecnológicas que no son universidades de conformidad con la ley 30 de 1992. [autonomía universitaria]"	X		Pendiente designar ponentes Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 232/2018C 131/2019S	Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción educativa, laboral y productiva de los jóvenes colombianos y se modifica artículo 7 de la ley 101 de 1993. [inclusión educativa]"	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate - Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 247/2018C	Por medio del cual se establece la política de atención a los jóvenes rurales y se dictan otras disposiciones. [establece la política de atención a los jóvenes rurales]"		X	Pendiente discutir ponencia para segundo debate - Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 287/2018C 098/2019S	Por medio del cual se establecen criterios y lineamientos transversales a la rama ejecutiva a nivel nacional y territorial y a los particulares que cumplan funciones públicas y funciones administrativas sobre racionalización de trámites, se ordena la implementación de la interoperabilidad y la carpeta ciudadana, se vuelven obligatorios los trámites en línea y las estampillas electrónicas, se faculta al presidente de la república y se dictan otras disposiciones". Anti tramites.	X		Publicada Ponencia Cuarto Debate - Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 003/2019S	Por medio de la cual se modifica la ley 1014 de 2006 y se dictan otras disposiciones"	X		Pendiente rendir ponencia para segundo debate- Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 031/2019S	Por medio de la cual se crea el sello de gastronomía local y se dictan otras disposiciones"	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate- Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 036/2019S acumulado	Por medio de la cual se establece la política integral migratoria del estado colombiano	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate - Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
001/2019S					
PL 041/2019S	Por medio de la cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate - Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 043/2019S	Por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016 para introducir medidas afirmativas a favor del empleo y el emprendimiento de las mujeres jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad	X		Pendiente rendir ponencia para segundo debate - Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
053/2019S acumulado 103/2019S	Por medio de la cual se incentiva el fomento y el desarrollo de la apicultura, conservación, la protección, investigación y el uso sostenible de las abejas y otros polinizadores y se dictan otras disposiciones"	X		Pendiente rendir ponencia para segundo debate-Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 070/2019S	Por medio del cual se crea la feria nacional de las cosechas en el marco del día nacional del campesino."	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate – Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 77/2019S	Por la cual se crea la superintendencia de educación para el ejercicio de funciones de inspección, vigilancia y control del sistema educativo colombiano y se dictan otras disposiciones. [crea la superintendencia de educación]"	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate -senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 083/2019S	Por medio de la cual se crea el sistema nacional de prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas y se dictan normas sobre prevención, reducción de riesgo y daño, y atención del consumo de sustancias psicoactivas".	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate -Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 088/2019S	Por medio del cual se crea el fondo especial de financiamiento agrícola denominado (FEFA) para incentivar proyectos productivos en etapa de inicio que contribuyan a la reducción de la pobreza rural y fortalezcan la política de seguridad alimentaria en Colombia	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate -Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 089/2019C	Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes.		X	Aprobado segundo debate Plenaria – Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 099/2019S	Por medio de la cual se dictan disposiciones para la profesionalización y emprendimiento en la industria musical"	X		Pendiente designar ponentes Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 108/2019C	Por medio de la cual se modifica el artículo 98 de la ley 769 de 2002, se establecen medidas para la sustitución de vehículos de tracción animal en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones		X	Informe de ponencia segundo debate Cámara.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 115/2019S	Por la cual se fomenta la generación de empleo en los municipios de Colombia, se fortalece la formación para el trabajo y se dictan otras disposiciones. [empleo en los municipios]	X		Pendiente discutir ponencia primer debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL	Por medio del cual se modifican algunas			Informe de ponencia	Servicio Nacional de

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
115/2019C acumulado 121/2019C 100/2019C	disposiciones de la ley 65 de 1993 "por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario" 115/19C "Por la cual se dictan normas para fortalecer la resocialización de los reclusos en Colombia y se dictan otras disposiciones. [Resocialización reclusos]		X	primer debate – Cámara	Aprendizaje SENA
PL 124/2019C	Por medio del cual se establecen incentivos para fomentar buenas prácticas de formalización laboral y se dictan otras disposiciones		X	Informe de ponencia primer debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 128/2019S	Por medio de la cual se modifica parcialmente la ley 769 de 2002 y se dictan otras disposiciones. [certificado de conducción del SENA]"	X		Pendiente designar ponentes - Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 130/2019C	Por la cual se establecen las condiciones de disposición final segura de los aceites lubricantes usados y de los aceites industriales usados en el territorio nacional y se prohíbe la combustión de los mismos o su reutilización parcial o total sin tratamiento de transformación. [disposición final de aceites usados]"		X	Aprobado Primer Debate Comisión V Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 146/2019C	Por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016, se crea la planta temporal de empleo juvenil y se dictan otras disposiciones. [crea la planta temporal de empleo juvenil]"		X	Informe de ponencia primer debate Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 157/2019C	Por el cual se establecen incentivos para la creación y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, se crea el sello "creo en ti" y se dictan otras disposiciones. [apoyar el emprendimiento femenino]"		X	Aprobado Primer Debate Comisión III Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 158/2019C	Por medio del cual se modifican la ley 1429 de 2010, y la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones. [medidas para promover la igualdad laboral de la mujer]"		X	Aprobado Segundo Debate Plenaria Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 164/2019C	Por medio del cual se establece la vinculación laboral preferente de la mano de obra local en las regiones y municipios donde se extraen recursos naturales no renovables y se dictan otras disposiciones. [empleo local]"		X	Aprobado Primer Debate Comisión VII Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 166/2019S	Por el cual organiza el servicio público de la formación para el trabajo para el reposicionamiento salarial y social del trabajador particular o servidor público, y se dictan otras disposiciones. [servicio público de la formación para el trabajo]"	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
PL 167/2019S	Proyecto de ley para la prevención y protección de la niñez, incluyendo la niñez indígena, frente a la mendicidad, indigencia, trata de personas y trabajo forzado. [protección niñez indígena]"	X		Pendiente discutir ponencia primer debate en senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 169/2019S	Por medio del cual se crean oportunidades laborales a los jóvenes del país y se dictan otras disposiciones. [empleo para jóvenes]"	X		Aprobado Primer Debate Comisión III Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 171/2019C	Por medio del cual se adoptan medidas de salud pública, se crean políticas de nutrición saludable y se dictan otras disposiciones. [nutrición]"		X	Pendiente ponencia primer debate Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 176/2019C	Por medio del cual se regulan las políticas de uso y apropiación de las redes sociales y se dictan otras disposiciones generales. [regular las redes sociales]"		X	Pendiente ponencia primer debate Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PAL 184/2019C	Por el cual se modifica el artículo 67 de la constitución política de Colombia		X	Informe de ponencia segundo debate Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 191/2019C	Por medio del cual se regula y se reglamenta el ejercicio de la medicina veterinaria, medicina veterinaria y zootecnia y de la zootecnia y el ejercicio de técnicos y tecnólogos de programas afines y se dictan otras disposiciones.		X	Publicada Segundo Debate Cámara.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 194/2019S	Por medio del cual se establece un marco de regulación y control del cannabis de uso adulto, con el fin de proteger a la población colombiana de los riesgos de salud pública y de seguridad asociados al vínculo con el comercio ilegal de sustancias psicoactivas y se dictan otras disposiciones. [cannabis recreativa]"	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 199/2019C Acumulado 247/2019C 284/2020S	Por medio de la cual se modifica la ley 1448 de 2011 y los decretos ley étnicos 4633 de 2011, 4634 de 2011, y 4635 de 2011, ampliando por 10 años su vigencia."	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 219/2019C	Por medio de la cual se establecen medidas orientadas a fortalecer la comunidad lactante, la promoción de la lactancia materna en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones. [Promoción de la lactancia materna]"			Pendiente discutir ponencia primer debate Cámara.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 221/2019S	Por medio de la cual se establecen lineamientos para el manejo integral del fuego y se dictan otras disposiciones en materia de prevención de incendios forestales	X		Publicada Ponencia Primer Debate - Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL	por medio del cual se reglamenta el		X	Ponencia primer	Servicio Nacional de

Proyecto Ley N° fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
232/2019C	modelo para la atención y seguimiento de adolescentes y jóvenes que estuvieron bajo custodia del Estado a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar			debate - Cámara	Aprendizaje SENA
PL 246/2019C	Por medio del cual se adopta el concepto de campesino, se le reconocen sus derechos, se profesionaliza su labor y se dictan otras disposiciones"		X	Se designa ponente Senado.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 248/2019S	Por medio de la cual se modifica y adiciona la ley 668 de 2001, se crea la beca pedro pascasio Martínez y se establece el procedimiento para efectuar la elección de los ganadores de las medallas "Luis Carlos galán de lucha contra la corrupción" y "pedro pascasio Martínez de ética Republicana"		X	Pendiente designar ponentes Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 268/2019S	Por medio del cual se promueve el acceso de quienes hayan prestado el servicio militar obligatorio a la educación superior.	X		Pendiente rendir ponencia primer debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 250/2019S	Por medio de la cual se crean mecanismos para el fomento y el desarrollo de la apicultura y la meliponicultura, y se dictan otras disposiciones	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 255/2019C	Por la cual se dictan normas especiales en materia de pesca en la reserva de biosfera Seaflower en el departamento archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y se dictan otras disposiciones.		X	Informe de ponencia primer debate negativa Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 256/2019C	Por medio de la cual se declara Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación la arquitectura tradicional del Pueblo Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y se dictan otras disposiciones."		X	Publicada ponencia primer debate Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 270/2019S	Por medio de la cual se decreta a la ciudad de Medellín, departamento de Antioquia, como distrito especial de ciencia, tecnología e innovación y se dictan otras disposiciones.	X		Pendiente rendir ponencia para primer debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 271/2019S	Por medio de la cual se modifica el artículo 2° de la Ley 51 de 1986- Ingeniera ocupaciones SENA.	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 277/2019S	Por medio del cual se reforma la Ley 115 de 1994 en lo pertinente con educación inicial y se dictan otras disposiciones".	X		Pendiente discutir ponencia para primer debate Senado	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 097/2019C	Por medio del cual se promueve la producción y comercialización del cacao y sus derivados.		X	Informe de ponencia primer debate Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 320/2020C	Por medio de la cual se modifica la ley 1429, de 2010, ley de formalización y generación de empleo".		X	Pendiente designar ponentes Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 337/2020C	Por medio de la cual se promueve el acceso a la educación superior gratuita, de personas con discapacidad		X	Pendiente designar ponentes Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 334/2020C	Por la cual se promueve el respeto a la dignidad del talento humano en salud y se		X	Pendiente designar ponentes Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Proyecto Ley N° fecha	Titulo	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	dictan otras disposiciones				
PL 332/2020C	Por medio del cual se establecen las bases para un modelo de educación digital y flexible"		X	Pendiente designar ponentes Cámara	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Anexo 5 Proyectos de Ley archivados

N° Circular fecha	Título	Estado	Entidad
008/2018 s	Por la cual se reduce la cotización mensual al régimen contributivo de salud de los pensionados	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
030/2019 s	Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
040/2019 s	Por la cual se establece el reajuste anual de pensiones	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
041/2019s	Por medio de la cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
042/2019s	Por la cual se dictan normas para suprimir y prohibir la contratación laboral, mediante cooperativas de trabajo asociado y demás formas de tercerización laboral	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
048/2019 s – 122/2019 s (acumulado)	Por medio de la cual se consagran herramientas de promoción de los derechos de las mujeres rurales y se dictan otras disposiciones	archivado por tránsito de legislatura 06/20/2020	Ministerio del Trabajo
057/2019s	Por medio de la cual se adiciona un artículo al código sustantivo del trabajo, se establece el fuero de conyugue, compañero o compañera permanente en condición de desempleado y se dictan otras disposiciones.	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
062/2019 s	Por medio de la cual se establecen lineamientos para la estabilidad laboral de mujeres embarazadas y se dictan otras disposiciones"	archivado por tránsito de legislatura 06/20/2020	Ministerio del Trabajo
071/2019	Por medio del cual se modifica el código sustantivo del trabajo, con el fin de armonizar el derecho de huelga con los convenios sobre libertad sindical de la organización internacional del trabajo	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
082/2019 s	Por medio de la cual se establecen condiciones para la protección y cuidado de la niñez" - Ley Isaac-	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
090/2019s	Por la cual se establece la conformación e integración de las juntas regionales y nacional de la calificación de la invalidez y se dictan otras disposiciones	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
092/2019 c	Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares	retirado por el autor 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
100/2019s	Por medio de la cual se elimina la múltiple contribución seguridad social en los contratos de prestación de servicios profesionales y se dictan otras disposiciones	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
109/2019s	Por la cual se modifica parcialmente la ley 7 de 1979, se crea el programa "estado contigo" para mujeres cabeza de familia, el sistema de información integrado para menores de edad y se dictan otras disposiciones	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
112/2019s	Por medio de la cual se crean reglas de protección a las personas naturales que ejecuten contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión y se dictan otras disposiciones.	archivado por retiro del autor 29 de agosto de 2019	Ministerio del Trabajo

N° Circular fecha	Titulo	Estado	Entidad
115/2019s	Por la cual se fomenta la generación de empleo en los municipios de Colombia, se fortalece la formación para el trabajo y se dictan otras disposiciones"	archivado por retiro del autor 29 de agosto de 2019	Ministerio del Trabajo
126/2019 s	Por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
187/2019 s	Por la cual se establece el principio de participación y publicidad previa y efectiva en el contrato de concesión minera	pendiente discutir ponencia para primer debate en senado	Ministerio del Trabajo
160/2019c	Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia	retirado art. 155 de la ley 5ª de 1992. septiembre 10 de 2019	Ministerio del Trabajo
166/2019s	Por el cual organiza el servicio público de la formación para el trabajo para el reposicionamiento salarial y social del trabajador particular o servidor público, y se dictan otras disposiciones.	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
019/2019 c	Por medio del cual se garantiza un salario mínimo justo. [salario mínimo justo]"	archivado por tránsito en legislatura 06/12/2020	Ministerio del Trabajo
175/2019c	Por la cual se modifica el sistema general de seguridad social en pensiones	retirado art. 155 de la ley 5 de 1992. agosto 29 de 2019	Ministerio del Trabajo
189/2019s	Por el cual se busca la formalización portuaria y la competitividad en la actividad portuaria del país.	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
190/2019s	Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
194/2018 s	Por medio de la cual se dictan disposiciones en materia de vivienda y hábitat	retirado por el autor 06.09.2020	Ministerio del Trabajo
196/2019s	Por medio de la cual se modifica la ley 50 de 1990	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
208/2019s – 154/18c acumulado 207/2018c	Por medio de la cual se garantizan los derechos fundamentales a la vida, integridad física, la salud y la recreación de todos los habitantes especial los niños y niñas en el territorio nacional mediante la reglamentación y regulación del uso, la fabricación, la manipulación, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, la compra, la venta y el expendio de pólvora y productos pirotécnicos en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones"	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
232/2019s – 116/2018c	Por medio del cual se modifica el código sustantivo del trabajo y establece la licencia matrimonial	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
237/2019 s	Por la cual se dignifica la práctica rural (servicio social obligatorio) en Colombia para el personal de bacteriología, enfermería, medicina y odontología y se dictan otras disposiciones.	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
239/2019s – 042/2018c	por medio de la cual se facilita el acceso al mercado laboral a los jóvenes entre 18 y 28 años de edad y se dictan otras disposiciones	archivado en tránsito en legislatura 2019-2020	Ministerio del Trabajo
240/2019s – 192/2018 c	Por medio del cual se establecen estrategias para el fortalecimiento de la juntas de acción comunal en Colombia	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
244/2019s	Por medio del cual se establece una alternativa adicional	archivado en tránsito	Ministerio del Trabajo

N° Circular fecha	Titulo	Estado	Entidad
	en los requisitos para que las mujeres obtengan la pensión de vejez	en legislatura 2019-2020	
258/2019 s	Por el cual se regulan las condiciones que garanticen un cuidado integral desde la profesión de enfermería y la plena implementación de la ley 266 de 1996. [reglamentación enfermería]"	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
303/2020 s	Por medio del cual se dictan normas para el ingreso base de cotización (IBC) de los independientes	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
304/2020 s	Por el cual se modifica parcialmente el decreto legislativo 538 de 2020 y se adoptan medidas para la protección del talento humano en salud en el marco de la emergencia del covid-19 y se dictan otras disposiciones	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
305/2020 s	Por medio de la cual se crea el banco nacional de tiempo y voluntariado, se regula su funcionamiento y se establecen otras disposiciones	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
307/2020 s	Por medio del cual se modifica el decreto legislativo 538 del 12 de abril de 2020	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
318/2019 s	Por medio del cual se establece un piso de aumento a los salarios pagados en el territorio nacional [piso al aumento del salario mínimo]"	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
363/2019 s	"Por medio de la cual se dictan medidas para protección del prepensionado y se dictan otras disposiciones. [protección del prepensionado]"	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
119/2019 c	Por medio del cual se crea la prima legal del día 31 para los empleados de nivel asistencial	archivado en debate 05.18.2020	Ministerio del Trabajo
124/2019 c	Por medio del cual se establecen incentivos para fomentar buenas prácticas de formalización laboral y se dictan otras disposiciones	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
135/2018 c	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
146/2019c / 226/2018 s	Por medio de la cual se modifica la ley 1780 de 2016, se crea la planta temporal de empleo juvenil y se dictan otras disposiciones	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
148/2019 c	Por medio de la cual se dictan medidas para la protección del adulto mayor y se fortalece la política de envejecimiento	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
180/2018 c	Por medio de la cual se fortalece la reglamentación para la entrega de los recursos en la modalidad de subsidio económico directo a los beneficiarios de la subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional en los términos establecidos en la ley 100 de 1993, ley 797 de 2003, el decreto nacional 1833 de 2016 y demás normas que modifiquen, complementen, adicionen o sustituyan el programa de solidaridad al adulto mayor a través del programa Colombia mayor o el que haga de sus veces	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
193/2019c	Por medio de la cual se adoptan medidas para profesionalizar las unidades de trabajo legislativo de los congresistas y se dictan otras disposiciones	archivado por tránsito de legislatura 06.23.2020	Ministerio del Trabajo
195/2019c	Por medio del cual se establece el ingreso base de cotización de los independientes al sistema general de seguridad social y se dictan otras disposiciones tendientes a garantizar las situaciones mínimas de los contratistas	retirado por el autor 06.01.2020	Ministerio del Trabajo
222/2019c	Por medio del cual se deroga el artículo 244 de la ley 1955 de 2019, se dictan otras disposiciones para la	archivado por tránsito de legislatura	Ministerio del Trabajo

N° Circular fecha	Título	Estado	Entidad
	cotización a la seguridad social de los independientes, y reglamentarias para la UGPP	06.20.2020	
342/2020 c	"Por medio de la cual la nación asume el pago del pasivo pensional a cargo del fondo nacional del café. [pasivo pensional a cargo del fondo nacional del café]"	retirado por el autor. 28/04/2020	Ministerio del Trabajo
258/2019c	Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia, se reforma el artículo 161 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
267/2019 c	Por medio de la cual se reconocen los derechos de la mujer en embarazo, trabajo de parto, parto y postparto y se dictan otras disposiciones o "ley de parto digno, respetado y humanizado	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
291/2019c	Por medio del cual se modifican los artículos 194 y 195 de la ley 100 de 1993	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
292/2019c	Por medio de la cual se regula el servicio privado de transporte intermediado por plataformas digitales	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
296/2019c	Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de plataformas digitales de economía colaborativa	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
404/2019c – 202/2018 s	"Por medio del cual se crea la prima legal para la canasta familiar"	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
320/2019 c	Por medio de la cual se modifica la ley 1429 de 2010, ley de formalización y generación de empleo	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
345/2020 c	Por medio del cual se modifica la ley 687 de 2001 y se dictan otras disposiciones	retirado por el autor 06.09.2020	Ministerio del Trabajo
351/2020 c	Por medio del cual se derogan y adicionan algunas disposiciones del decreto legislativo 488 de 2020	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
352/2020 c	Por medio del cual se deroga el decreto legislativo 558 del 15 abril de 2020	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
353/2020 c	Por medio del cual se modifica el decreto legislativo 553 del 15 de abril de 2020	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
357/2020 c	Por el cual se dictan normas para la prestación de servicios personales del talento humano en el sector de la salud	archivado por tránsito de legislatura 06.20.2020	Ministerio del Trabajo
360/2020c	Ley de desconexión laboral" o "por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la ley 1221 de 2008	archivado junio 21 de 2020 (artículo 190 de la ley 5ª de 1992)	Ministerio del Trabajo
278 de 2019. Senado.	"Por el cual se dota a las asociaciones mutuales de identidad, autonomía y vinculación a la economía del país como empresas solidarias y se establecen otras disposiciones"	Archivado.	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias entre otras.
PL 046/2017C	Por medio de la cual se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 047/2017C 240/2018S	Por medio de la cual se modifica la ley 1429 de 2010, ley de formalización y generación de empleo. [reinserción laboral mayores de 50 años]"	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 117/2017C 230/2018S	Por medio de la cual se promueve la innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones.	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

N° Circular fecha	Titulo	Estado	Entidad
PL 123/2017C 193/2018S	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la dignificación del trabajo de la población rural en Colombia y el establecimiento de un piso de protección social mínimo.	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 169/2017C	Por medio del cual se promueve el desarrollo de las empresas innovadoras en etapa temprana y se dictan otras disposiciones."	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 008/2018S	Por medio de la cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo de la Ley 789 de 2002.	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 063/2018C 255/2019S	Por medio de la cual se modifica parcialmente la ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 080/2018C	Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 083/2018S	Por la cual se establecen las condiciones para la gratuidad de la educación superior para estudiantes del SISBEN 1-2-3 con un puntaje inferior a 60 puntos y se dictan otras disposiciones	Retirado por el Autor Art 155 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 087/2018S	Por medio del cual se establecen medidas de protección a los animales en estado de abandono o vulnerabilidad, se regulan los centros de bienestar animal y se dictan otras disposiciones.	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 111/2018S	Por medio del cual se crea el fondo especial de financiamiento agrícola denominado (FEFA) para el incentivo de proyectos productivos asociados que contribuyan a la reducción de la pobreza rural y fortalezcan la política de seguridad alimentaria en Colombia.	Retirado por el Autor Art 155 Ley 5 de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 127/18 acumulado 119/18	Por medio del cual se toman medidas en materia de lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 131/2018S	Por medio de la cual se modifica la Ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones[Modificación la ley de restitución de tierras]"	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 150/2018S	por medio del cual se regula el cabildeo y se crea el registro público nacional de cabilderos	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 150/2018C	Por medio de la cual se fomenta el acceso al mercado laboral de los jóvenes, se establece una exención para el pago de registro y renovación de los establecimientos de comercio y se modifican los artículos 3, 14 y 18 de la ley 1780 de 2016".	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 153/2018S	Por medio del cual se reestructura el sector de inclusión social y reconciliación, se agrupan y redistribuyen las funciones al sistema de Bienestar Familiar y se crea el Ministerio de la Familia y Social	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 213/2018S	Por la 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	Archivado por Tránsito de Legislatura Art 190 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

N° Circular fecha	Titulo	Estado	Entidad
PL 238/2018C	Por medio de la cual se modifica el artículo 98 de la ley 769 de 2002, se establecen medidas para la sustitución de vehículos de tracción animal en el territorio nacional y se dictan otras disposiciones”	Archivado art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 249/2018C	Por medio del cual se establecen medidas para mejorar la inserción laboral de los jóvenes y se dictan otras disposiciones	Archivado art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 256/2018C 117/2018S	Por la cual se adoptan medidas para promover la probidad administrativa, combatir la corrupción, establecer la responsabilidad penal de las personas jurídicas, fortalecer el Ministerio Público y se dictan otras disposiciones”	Archivado art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 272/2018C	Por medio del cual se reglamenta el modelo para la atención y seguimiento de adolescentes y jóvenes que estuvieron bajo custodia del Estado a Través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - Ley de egreso para jóvenes que estuvieron bajo custodia del Estado”	Archivado art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 120/2019S	Por medio de la cual se establecen los criterios generales para la formación, certificación y titulación, así como los niveles de responsabilidad de la gente de mar colombiana, en su desempeño a bordo de naves o artefactos navales	Retirado Art. 155 de la Ley 5ª de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 136/2019C	Por la cual reasumen algunas funciones de tránsito y se modifican unos artículos de la ley 769 de 2002. [seguridad vial]”	Retirado Art. 155 de la Ley 5ª de 1992.	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 322/2019C	Por medio del cual se plantean los lineamientos para la renovación de la flota pública de transporte masivo dirigida a una contratación sostenible, y se dictan otras disposiciones	Archivado art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 345/2019C	Por medio de la cual se crea el contrato especial alternativo de trabajo para el estudiante trabajador, con el fin de establecer la regulación en flexibilidad laboral para jóvenes estudiantes de educación superior que quieran compatibilizar sus responsabilidades académicas con una actividad laboral y se dictan otras disposiciones”	Archivado art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 384/2019C	Por medio de la cual se adiciona la Ley 668 de 2001, se crea la Beca Pedro Pascasio Martínez y se establece el procedimiento para efectuar la elección de los ganadores de las Medallas “Luis Carlos Galán de Lucha contra la Corrupción” y Pedro Pascasio Martínez de Ética Republicana”	Archivado art. 190 de la ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
PL 390/2019C	Por la cual se “Impulsa el Emprendimiento, el Crecimiento y la Consolidación de las Mipymes en Colombia”	Retirado por el Autor Art 155 Ley 5 de 1992	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Anexo 6 Proyectos pendientes de sanción presidencial

Proyecto Ley N° Fecha	Título	Corporación		Estado	Entidad
		Senado	Cámara		
	por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción educativa, laboral y productiva de los jóvenes colombianos y se dictan otras disposiciones	131/2019	232/2018	pasa a sanción presidencial	Ministerio del Trabajo
	por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones	191/2018s	316/2019c	pasa a sanción presidencial	Ministerio del Trabajo
	por medio de la cual se modifica el artículo 6 de la ley 1251 de 2008 y se dictan otras disposiciones para promover el trabajo de adultos mayores no pensionados	280/2019s	111/2018c	pasa a sanción presidencial	Ministerio del Trabajo

Anexo 7 Leyes sancionadas

Ley N° Fecha	Título	N° de proyecto de ley originario	Entidad
Ley no. 1975 de 24 de julio de 2019	Por medio de la cual se expide la ley del actor para garantizar los derechos laborales y culturales de los actores y actrices en Colombia, fomentar oportunidades de empleo para quienes ejercen la actuación, y se dictan otras disposiciones	221/18s - 097/2017c	Ministerio del Trabajo
Ley 1988 del 02 de agosto de 2019	Por la cual se establecen los lineamientos, para la formulación, implementación y evaluación de una política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones	269/19s – 100/18c	Ministerio del Trabajo
Ley 1989 del 02 de agosto de 2019	Por medio de la cual se modifica la ley 743 de 2002 y se dictan otras disposiciones	203/18s – 180/17 c	Ministerio del Trabajo
Ley 2010 del 27 de diciembre de 2019	Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, la inversión, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la progresividad, equidad y eficiencia del sistema tributario, de acuerdo con los objetivos que sobre la materia impulsaron la ley 1943 de 2018 y se dictan otras disposiciones	227/19s – 278/19c	Ministerio del Trabajo
Ley 1968 del 11 de julio de 2019	Por el cual se prohíbe el uso de asbesto en el territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos frente a sustancias nocivas	PL 061/2017S 302/2018C	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Ley 1973 del 19 de julio de 2019	"Por medio de la cual se regula y prohíbe el ingreso, comercialización y uso de bolsas y otros materiales plásticos en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina e Islas Menores que lo componen, y se dictan otras disposiciones.	PL 110/2017C 210/2018S	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Ley 1979 del 25 de julio de 2019	Por medio de la cual se rinde homenaje y se otorgan beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones	PL 234/2018C Acumulado 240/2018C 256/2019S	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Ley 1988 del 02 de agosto de 2019	Por la cual se establecen los lineamientos generales para la formulación de la política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones.	PL 269/19S 100/17C	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Ley 1989 del 02 de agosto de 2019	Por medio de la cual se busca fortalecer la efectiva participación de los dignatarios de las Juntas de Acción Comunal y se dictan otras disposiciones.	PL 180/2017C 203/2018S	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Ley 2008 del 27 de diciembre de 2019	Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2020. "mensaje de urgencia".	PL 059/2019S 077/2019C	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Ley 2010 del 27 de diciembre de 2019	Por medio de la cual se adoptan normas para la Promoción del crecimiento económico, la inversión, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la progresividad, equidad y eficiencia del sistema tributario, de acuerdo con los objetivos que sobre la materia impulsaron la ley 1943 de 2018 y se dictan otras disposiciones. ley de financiamiento.	PL 227/2019C 278/2019S	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



El empleo
es de todos

Mintrabajo

©2020

www.mintrabajo.gov.co

 @MinTrabajoCol  @MinTrabajoCol
 @MintrabajoCol  @MintrabajoCol