



-2016-

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

El Sector Trabajo presenta al Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada durante el período comprendido entre julio de 2015 y junio de 2016 de acuerdo con lo establecido en el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia



República de Colombia

SECTOR TRABAJO

INFORME DE ACTIVIDADES 2015 – 2016

AL HONORABLE CONGRESO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D.C, Julio de 2016

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

Presidente de la República

CLARA EUGENIA LÓPEZ OBREGÓN

Ministra del Trabajo

FRANCISCO JAVIER MEJIA

Viceministro de Empleo y Pensiones

MARIELLA BARRAGÁN BELTRÁN

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

JORGE BERNAL CONDE

Secretario General

DESPACHO MINISTRA DEL TRABAJO

Álvaro Mauricio Cortes Castro

Jefe Oficina de Control Interno

Luis Nelson Fontalvo Prieto

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Gloria Beatriz Gaviria Ramos

Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

Arlin Amparo Muñoz Artunduaga

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Iván Hernando Pardo Florez

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES

Diana Marcela Arenas Pedraza

Directora de Pensiones y Otras Prestaciones

Miguel Ángel Cardozo Tovar

Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Ricardo Ernesto Rocha García

Director de Movilidad y Formación para el Trabajo

VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

Letty Rosmira Leal Maldonado

Directora de Riesgos Profesionales

Xinia Rocío Navarro Prada

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Ricardo Ernesto Villa Sánchez

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

Alfonso Prada Gil

Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Iván Ernesto Rojas Guzmán

Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo

Griselda Janeth Restrepo Gallego

Superintendente de Subsidio Familiar

Zoilo Urbina Contreras

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Rafael Antonio González Gordillo

Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Marisol Viveros Zambrano

Directora de Investigación y Planeación (E)

Claudia Ximena Camacho Corzo

Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Jorge Andrés Rodríguez Parra

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

DIRECTIVOS ENTIDAD VINCULADA AL SECTOR TRABAJO

Mauricio Olivera González

Presidente Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES

Jorge Alberto Silva Acero

Vicepresidente de Planeación y Riesgos – COLPENSIONES

Tabla de Contenido

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

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

2. PROTECCION SOCIAL	70
-----------------------------	-----------

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

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

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

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

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

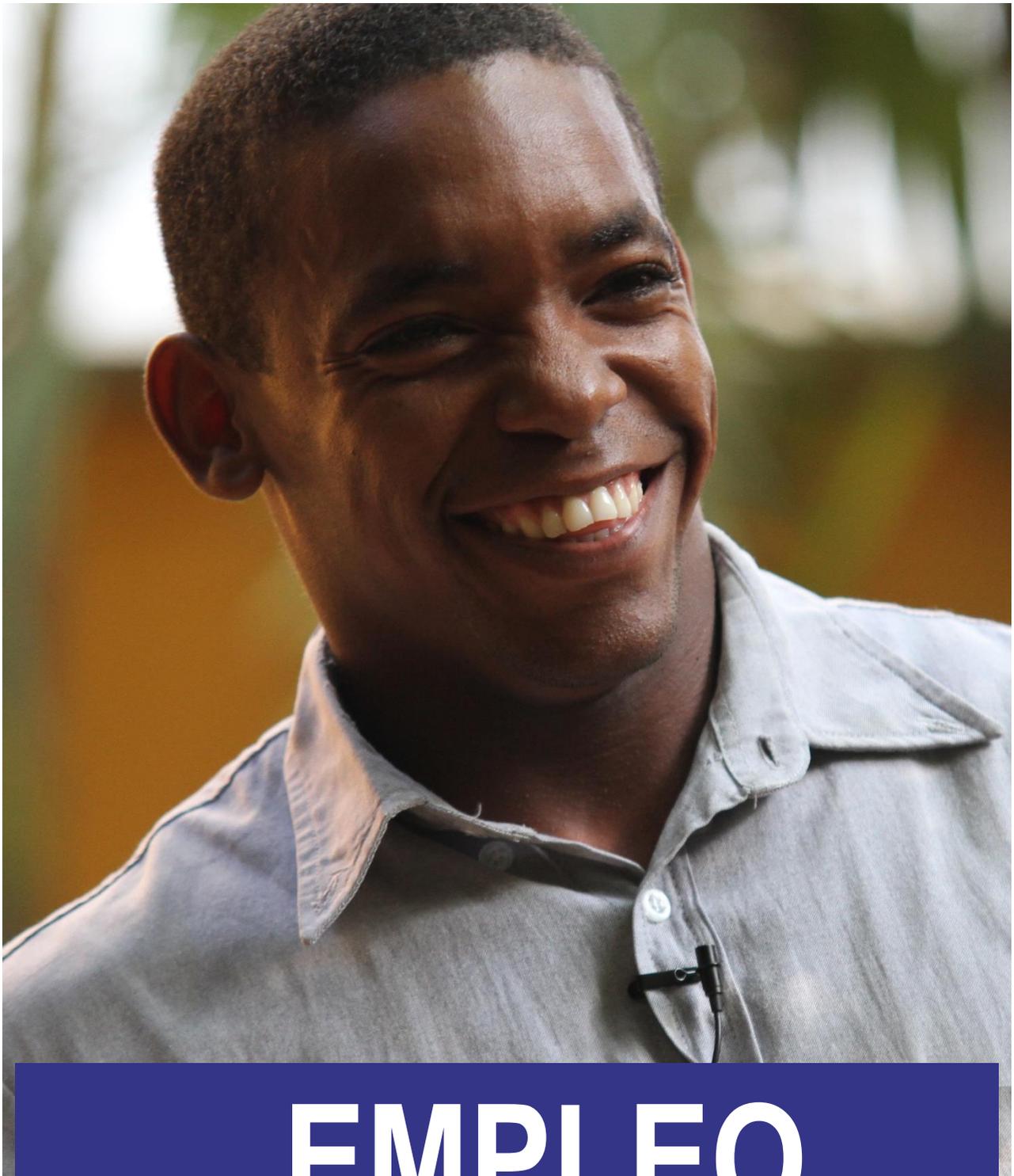
En cuanto al cumplimiento de uno de los derechos fundamentales en el trabajo, el Ministerio del Trabajo, en articulación con entidades públicas y privadas, ha liderado acciones para seguir reduciendo la incidencia del trabajo infantil en el país. Es así como en el 2015, la tasa de trabajo infantil se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

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

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

generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez.

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



EMPLEO

1. EMPLEO

1.1 Políticas de empleo.

1.1.1 Políticas activas de empleo.

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

Con el fin de identificar las características de ciertos grupos poblacionales e implementar estrategias para su apropiada inserción laboral, se adelantaron estudios sobre políticas para el primer empleo para jóvenes vulnerables y la inserción laboral para población mayor de 40 años que brindaron recomendaciones de políticas concretas. De otra parte, con el fin de fortalecer la capacidad del Servicio Público de Empleo para atender las necesidades de los buscadores de empleo se desarrolló un estudio que proporcionara lineamientos para la integración de otros servicios complementarios a los de gestión y colocación de empleo en una ventanilla única.

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

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

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

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

Por otro lado, se consolidan los resultados de proyectos de políticas activas de mercado de trabajo a nivel nacional, regional y local, junto con la definición de los lineamientos para la inserción al mercado de trabajo

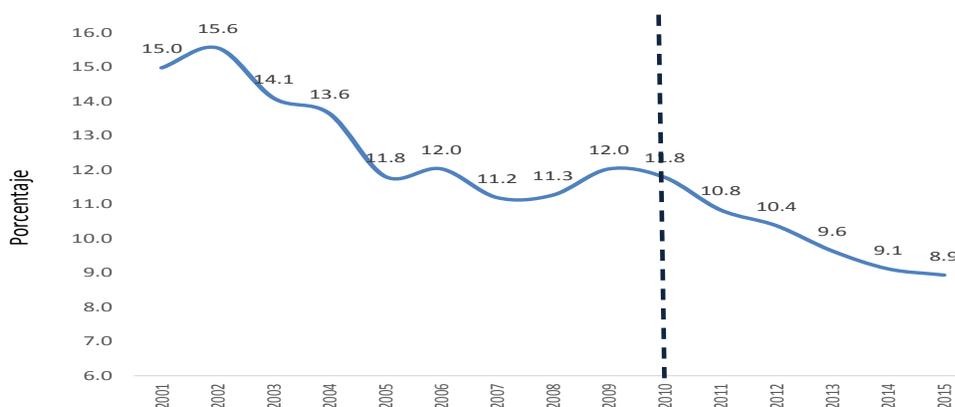
de poblaciones especiales y víctimas del conflicto armado para población en condición de discapacidad en conjunto con la Unidad del SPE.

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

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

Durante los últimos años la tasa de desempleo ha disminuido constantemente alcanzando registros históricos. La tasa de desempleo para el año 2015 fue de 8,9%, la más baja registrada desde 2001. En promedio en el último trimestre de 2015 se pasó la barrera de los 22 millones de ocupados. En el gráfico 1, se observa la reducción de la tasa de desempleo anual en 2,9 p.p. entre 2010 y 2015, situación propiciada por la implementación de medidas como los estímulos económicos y deducciones tributarias a las empresas para la formalización de los trabajadores dadas a partir de la Ley 1429 de 2010 de formalización y generación de empleo; la reducción de cargas o impuesto sobre la nómina de los trabajadores con menores ingresos gracias a la reforma tributaria de la Ley 1739 DE 2014 y la consolidación del Servicio Público de Empleo-SPE, el cual, para el 2015, se inscribieron a través del SPE 877 mil vacantes¹; medidas que promueven la formalización de los trabajadores colombianos, el fortalecimiento del sistema de subsidio familiar y de formación para el trabajo, entre otros; así como la implementación del Mecanismo de Protección al Cesante, al cual, entre enero y abril de 2016, se han postulado 38 mil 330 cesantes, de los cuales 35 mil 377 fueron aprobados².

Gráfica 1. Tasa de desempleo nacional



Fuente: DANE - GEIH

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

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

² Informe estadístico Mecanismo Protección al Cesante – Abril 2016

entre 2010 y 2015, el desempleo de jóvenes entre 18 y 28 años se redujo en 4,6 p.p. y el de mujeres en 3,8 p.p., y una reducción de 2,9 p.p. a nivel nacional, lo que evidencia que las tasas de estos grupos poblacionales disminuyen a un ritmo mayor que la tasa nacional, logrando una reducción de la brecha existente.

Es importante mencionar que la velocidad a la que disminuye el desempleo en mujeres es mayor que la de los hombres, aunque todavía se presenta una brecha entre las tasas según géneros. Para 2015, se registró una diferencia entre las tasas de desempleo masculino y femenino de 5,1 p.p., mayor a la reportada en 2014, cuando fue de 4,9 p.p.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabla 2. Fondo Emprender

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

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las organizaciones de economía solidaria: cooperativas, fondos de empleados y asociaciones mutuales, según reportes de la Superintendencia de Economía Solidaria, a 31 de diciembre de 2015 reportan casi 6 millones de asociados y más de 29 billones de activos, contribuyendo al bienestar socioeconómico de los asociados y sus familias. Un porcentaje representativo del total de las organizaciones solidarias son catalogadas como micro y pequeñas empresas, que requieren para su consolidación y desarrollo fortalecimiento administrativo, técnico, financiero, a través de herramientas socio empresariales y tecnológicas, que les permita generar mayores empleos e ingresos para sus asociados y familiares y que esto a su vez sean divulgados y promocionados con el fin de posicionar un sector que contribuye al desarrollo del país.

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

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

1.1.1.4.2 Desarrollo de emprendimientos solidarios a través de negocios inclusivos a nivel nacional. El objetivo principal del proyecto es crear y/o fortalecer emprendimientos y empresas asociativas solidarias mediante la estrategia de negocios inclusivos, para la generación de ingresos y la superación de la pobreza de la población víctima del conflicto armado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

1.1.1.7 Articulación sectorial. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS desde su creación reconoció la importancia de trabajar el concepto de transversalidad en tres niveles: Local-territorial, Nacional, e Internacional.

En estos tres espacios desplegó su estrategia de transversalidad, gestionando y materializando alianzas con entidades nacionales y entes territoriales que actúan como cooperantes, tanto técnica como financieramente, para sumar capacidades en los procesos de creación y fortalecimiento socio empresarial resaltando para la vigencia 2015 y 2016 todas las alianzas para fortalecer la asociatividad rural, alianzas que permitirán a la Entidad afrontar los nuevos retos del Plan Nacional de Desarrollo, entre las que se destacan:

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

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

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

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

Actualmente el Mecanismo de Protección al Cesante lleva más de dos años de implementación y operación a nivel nacional, periodo en el cual se han asignado beneficios de prestaciones económicas³ 168.614 personas a mayo 31 de 2016; 32.399 durante el 2014, 90.890 durante la vigencia 2015 y 45.425 personas se han beneficiado entre enero y febrero de la presente anualidad. Se ha capacitado a más de 280 mil personas y se han brindado los servicios de orientación laboral a 1.502.000 personas a nivel nacional (719.729 durante la vigencia 2015). Durante este periodo de implementación ha sido posible evidenciar necesidades y fortalezas de este esquema de protección que han llevado a un proceso continuo de mejoras.

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

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

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

Tabla 4. FOSFEC Vigencia 2015.

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

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y Seguridad Social

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Análisis y monitoreo del mercado laboral.

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

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

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

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

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

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

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

1.2.1 Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET.

Esta iniciativa diseñada y puesta en marcha por el Ministerio del Trabajo tiene como objetivo fortalecer los flujos de información sobre el mercado de trabajo a nivel regional y local, a través de una estrategia de análisis y seguimiento al mercado laboral local y una ruta de generación de ingresos, empleo y emprendimiento, las cuales permiten brindar información pertinente a los tomadores de decisiones de política de empleo y del mercado de trabajo en cada uno de los territorios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente. Dirección Generación y Protección del Empleo y Seguridad Social

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

El Ministerio del Trabajo desarrolla el Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial – “PAT” como marco de gestión territorial que promueve la concertación y coordinación de acciones intersectoriales e

institucionales, dirigido a las entidades territoriales para fortalecer sus capacidades en el diseño e implementación de política pública de empleo en el marco del trabajo decente. Esta asistencia técnica aumenta la gobernanza a nivel local, acompaña el diseño de sus planes, programas y proyectos e incide en el mejoramiento de la calidad de los empleos, condiciones de trabajo y organización laboral.

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

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

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

La siguiente, es la población beneficiaria de la intervención:

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

1.3 Servicio Público de Empleo.

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

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

Durante el 2015 y lo corrido del 2016, el Servicio Público de Empleo ha logrado incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia en los municipios del país. Gracias a la gestión de la Unidad, en el último año han entrado en operación 105 nuevos centros de empleo en todo el territorio nacional. Lo anterior ha permitido que el SPE llegue actualmente a 127 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante 325 centros de empleo de la red pública (SENA, Cajas de Compensación Familia y Entes territoriales) que tienen una capacidad máxima de atención de alrededor de 3.000.000 personas al año. También se encuentran operando 134 puntos de atención de prestadores privados que ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo en el país, así como 75 bolsas de empleo de Instituciones de Educación Superior.

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

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

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

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

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

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

Tabla 7. Agencia Pública de Empleo -SENA

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

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.1 Rutas de capacitación.

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

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

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

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

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

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

Investigación

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

Programas y Herramientas pedagógicas:

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

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

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

1.3.2 Rutas de empleabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.3 Programas desarrollados para el cierre de brechas

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

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

en los años recientes se ha observado una tendencia decreciente en el desempleo juvenil⁴, el desempleo aún afecta en una mayor proporción a la población joven.

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

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

El programa apoya a las empresas privadas que estén interesadas en beneficiarse con la creatividad y capacidad de innovación de los jóvenes, siempre que éstas se comprometan a brindar acompañamiento a los jóvenes en sus procesos de formación y desarrollo de habilidades y destrezas en el lugar de trabajo. Puntualmente, el programa otorga un apoyo a las entidades privadas, por un periodo de hasta seis meses, el cual está destinado a cubrir los costos laborales asociados a la contratación de jóvenes⁵. El apoyo salarial está condicionado a la contratación de por lo menos el 60% de los jóvenes beneficiarios por seis meses adicionales por cuenta del empleador.

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

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

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

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

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

A 31 de diciembre de 2015, 7 meses después de haber iniciado la operación del programa⁶, se logró la colocación de 14.659 jóvenes, lo cual corresponde a un avance de aproximadamente el 37% de la meta. Al finalizar el mes de junio de 2016, la colocación ascendió a 23.877 jóvenes (9.218 jóvenes colocados en los primeros seis meses del año), lo cual representa un avance equivalente a aproximadamente el 60% de la meta. Además, en el marco del programa, más de 67.080 jóvenes han recibido capacitación en habilidades claves y transversales, preparándolos para la inserción al mercado de trabajo.

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

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

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

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

1.3.3.2 Talentos para el empleo. El Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo, con el ánimo de mitigar algunas de las barreras para el acceso al trabajo crean el programa Talentos para el Empleo, dirigido a personas entre los 16 y 45 años de edad que deseen formarse y que tengan su hoja de vida debidamente registrada en el Servicio Público de Empleo.

La oferta de formación de este programa está constituida por i) cursos cortos en finanzas, manejo de computadores (Office básico e Internet), fortalecimiento de lectoescritura y matemáticas básicas y el desarrollo de las capacidades necesarias para un mejor desempeño laboral y ii) validación de décimo y/o undécimo bachillerato, los cuales son ofertados por Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, certificadas en calidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A la fecha, a través del programa Talentos para el Empleo, se han certificado 5.453 personas, con lo cual se han ejecutado \$ 4.324 millones y se tienen comprometidos \$ 37 millones, para un total de \$ 4.361 millones de los \$12.000 millones del Fondo 442 de 2013 a través del cual se financia el programa⁷. En este momento se está diseñando la tercera convocatoria, cuyo lanzamiento será en el segundo semestre de 2016.

La oferta de formación de este programa está constituida por (i) cursos cortos en finanzas, manejo de computadores (Office básico e Internet), fortalecimiento de lectoescritura y matemáticas básicas y el desarrollo de las capacidades necesarias para un mejor desempeño laboral y (ii) validación de décimo y/o undécimo bachillerato, los cuales son ofertados por Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, certificadas en calidad⁸. Se trata entonces de fortalecer las habilidades y facilitar la inserción en el mundo laboral de más colombianos.

Este programa funciona a través del “Fondo para el fomento a la formación y capacitación para usuarios del Servicio Público de Empleo”, administrado por el ICETEX⁹. A través de este fondo se financia el 100% de la matrícula de los programas de formación y se otorga un apoyo de sostenimiento trimestral por concepto de transporte de \$222.000 mil por beneficiario. Como requisito para recibir el subsidio de matrícula y de sostenimiento los beneficiarios deben asistir por lo menos al 80% de las sesiones programadas en los respectivos cursos.

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

1.3.3.3 Transporte para el empleo. Este programa inició el 2 de febrero de 2015, como una iniciativa de la UAESPE, para brindar una solución de movilidad a aquellas personas que por falta de recursos económicos y estar desempleados no pueden financiar su desplazamiento a un Centro de Empleo para emprender una ruta de empleabilidad, cumplir con los procesos de selección laboral y mejorar sus condiciones de empleabilidad.

El programa entrega al beneficiario que cumpla con los requisitos, una tarjeta cargada con pasajes, que podrán ser utilizados en el sistema de transporte masivo en las ciudades de Bogotá (\$25.200), Cali (\$22.400) y Medellín (\$23.800).

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

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

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

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

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

Tabla 11. Comportamiento tarjetas Programa Transporte para el Empleo

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

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

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

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

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

1.3.3.4 Población víctima del conflicto. TransFórmate es un programa¹⁰ cuyo objetivo es ofrecer formación técnica laboral y/o validación de la educación media a jóvenes víctimas del conflicto armado entre los 16 y 28 años que se encuentran en etapa de reparación. Los programas de formación que se promueven a través de esta iniciativa, buscan fortalecer las capacidades¹¹ de esta población para facilitar su participación en actividades sociales, productivas y de generación de ingreso, especialmente a través

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

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

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

Los jóvenes seleccionados¹² son beneficiarios de subsidios que cubren el 100% de la matrícula en programas de formación técnico laboral y/o validación de la educación media, en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en Calidad, además de recibir un apoyo de sostenimiento trimestral por concepto de transporte.

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

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

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

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

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

Fuente: Ministerio del Trabajo

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

Con corte a mayo de 2016, los recursos autorizados ascienden a \$8.772 millones, en tanto que los recursos comprometidos a la fecha para formación y administración del programa TransFórmate ascienden a \$12.427 millones, para un total de \$ 21.199 millones¹³.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.4 Fortalecimiento regional del Servicio Público de Empleo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.4.4 Otros proyectos especiales

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

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

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

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

1.4 Gestión en Política migratoria laboral.

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

1.4.1 A nivel nacional.

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

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

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

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

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

1.4.2 A nivel internacional.

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

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

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

1.5 Panorama de la formación para el trabajo.

Según estudios del BID¹⁴, los empresarios demandan trabajadores competentes. Tres de cada cuatro empresas manufactureras en América, se quejan de la pobre capacidad de sus trabajadores. Los empleadores se demoran nueve (9) semanas en llenar vacantes que requieren habilidades altas, y un 43% de ellos considera la falta de estas como barrera para contratar. Además, casi la mitad dicen ofrecer entrenamiento y dos de cada tres trabajadores dicen recibirlo.

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

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

1.5.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5.1.1.3 Formación técnica y otros SENA. Está orientada a preparar a las personas para desempeñar oficios y ocupaciones requeridas por los sectores productivos y sociales del país, con el fin de satisfacer necesidades del nuevo talento o de cualificación de trabajadores que estén o no vinculados al mundo laboral. Aunque tienen menor duración, conducen al otorgamiento de un título de formación profesional. En 2015 se atendió a 837.942 aprendices a través de 837.995 cupos y durante el período de julio de 2015 a junio de 2016 se han atendido 916.265 aprendices por medio de 916.338 cupos.

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

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

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

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

Tabla 13. Cupos en Formación por Regiones

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

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

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

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

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

El SENA apoya el Plan Nacional de Bilingüismo a través de la oferta de cursos virtuales y presenciales en idiomas, con el propósito de facilitar a las personas que estén interesadas en adquirir conocimientos en una segunda lengua, una herramienta fundamental que les permita ser más competitivos y por ende, más atractivos para los empleadores nacionales y extranjeros.

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

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

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

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

Tabla 14. Certificaciones expedidas Formación Profesional Integral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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