República de Colombia

SECTOR TRABAJO

INFORME DE GESTIÓN
2018 – 2019

Bogotá, D.C, Septiembre de 2019

ALICIA ARANGO OLMOS
Ministra del Trabajo

ANDRÉS FELÍPE URIBE MEDINA
Viceministro de Empleo y Pensiones

CARLOS ALBERTO BAENA LÓPEZ
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

CARMIÑA BERROCAL GUERRERO
Secretaria General

DIRECTIVOS ENTIDADES ADSCRITAS AL SECTOR TRABAJO

Carlos Mario Estrada Molina
Director Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Paola Andrea Meneses Mosquera
Superintendente del Subsidio Familiar

Rafael Antonio González Gordillo
Director Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Angi Viviana Velásquez Velásquez
Directora Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

DIRECTIVOS ENTIDAD VINCULADA AL SECTOR TRABAJO

Juan Miguel Villa Lora
Presidente Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES

INTRODUCCION

La vigencia 2018 -2019, es el período de inicio del nuevo gobierno, para un sector que viene liderando acciones alrededor del trabajo decente, elemento estructural del nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, pacto por la equidad, donde la cartera laboral logró la aprobación de nueve artículos, cuyo fin es promover en el país la política de Trabajo Decente, generación de empleo, formación laboral y Diálogo Social, donde se destacan principalmente el Piso de Protección Social, el fortalecimiento de la formación laboral a través del Sistema Nacional de Cualificaciones, la generación de empleo para jóvenes y promoción del programa BEPS.

Durante este período el Ministerio del Trabajo y las entidades del Sector Trabajo han conseguido alcanzar importantes logros, en cada uno de los componentes del trabajo decente. En el ámbito de la protección de los derechos de los trabajadores y el diálogo social, es importante mencionar la negociación estatal**,** donde representantes del Gobierno Nacional y de las organizaciones sindicales del sector público llegaron a un acuerdo laboral: se pactó un aumento salarial del orden del 4.5% para 2019 y del 1.32% por encima del índice de precios al consumidor (IPC) para 2020. Dicho incremento es el más alto desde que comenzó a funcionar este espacio de negociación laboral a partir de 2013. También hubo consenso en cuanto al fortalecimiento de la carrera administrativa, formalización laboral, garantías sindicales y bienestar para los servidores públicos. Se acordó el fortalecimiento por parte del Estado de la actividad sindical, para lo cual se contemplan garantías en materia de capacitación y afiliación.

Además, es importante destacar la concertación del salario mínimo que se dio al finalizar la quinta sesión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), donde gremios económicos, organizaciones sindicales y Gobierno Nacional, acordaron el aumento del salario mínimo en un 6%, quedando en $828.116. A su vez, el auxilio del transporte aumentó un 10%, que equivale a $97.032, para un valor total de $925.148. Este ha sido el mayor aumento real del salario en los últimos 20 años, con un 2.7% por encima de la inflación. La concertación del salario inició el 4 de diciembre y terminó en un tiempo récord de 16 días, pues se logró concertar finalmente el 20 de diciembre. Cabe destacar, que es la primera vez en la historia, que un presidente de la República asiste a esta instancia de concertación.

Con las organizaciones sindicales y los representantes del empresariado colombiano, el Gobierno del presidente Iván Duque, suscribió el pasado 9 de octubre el Pacto por el Trabajo Decente, el cual constituye un compromiso para establecer relaciones basadas en la solidaridad, fraternidad, confianza, sentido de pertenencia y crecimiento mutuo, a partir del diálogo social.

En el proceso de protección de los niños, niñas y adolescentes del país, el pasado 12 de diciembre se puso en marcha la campaña para la erradicación del trabajo infantil, “Trabajar no es tarea de niños” y está enfocada a generar acciones de sensibilización en la sociedad dirigidas a la erradicación del flagelo del

trabajo infantil en Colombia. Se calcula que, en el país, hay actualmente 796.000 niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años trabajando.
En esta vigencia, la Organización Internacional del Trabajo OIT no incluyó a Colombia en lista negra de trata de personas y trabajo forzoso, lo que implica que el país no fue llamado a rendir informes en la conferencia internacional del trabajo" que se celebra del 10 al 21 de junio en Ginebra (Suiza) y que reúne a delegados tripartitos de 187 países. Es un logro del gobierno nacional que ha venido trabajando de manera consistente y eficaz contra estos delitos, garantizando los derechos humanos y el empleo digno y decente.

En el componente de extensión de la protección social, entre otros logros, está el incremento en un 10% del subsidio que actualmente reciben 1.200.000 beneficiarios del programa Colombia Mayor. De otra parte, Colpensiones, para los primeros cien días de gobierno, se propuso alcanzar 430 mil ahorradores en el programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), que durante la vigencia 2019 ya suman 339.995 ahorradores. Otros de los resultados alcanzados son: 6.775.759 afiliados a Colpensiones; 2.466.491 afiliados Colpensiones cotizantes; 1.317.746 Vinculados BEPS, de los cuales 41.861 se vincularon durante el 2019; 499.850 Ahorradores acumulados; 200.807 vinculados rural acumulados, de los cuales 7.387 se vincularon en 2019. También es de anotar la afiliación electrónica de Colpensiones, plataforma digital donde los ciudadanos colombianos que nunca han estado afiliados al Sistema General de Pensiones podrán afiliarse en línea. El ingreso a la plataforma es a través de la página: www.colpensiones.gov.co, donde el ciudadano podrá registrarse e iniciar su proceso de afiliación. Esta nueva herramienta reduce costos de desplazamiento y tiempo a los colombianos.

En el tema de riesgos laborales, se expidió la Resolución 0312 de 2019 – Modificación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con esta modificación se benefician micro, pequeñas, medianas empresas, y especialmente, el sector agropecuario, por cuanto se propone un sistema de gestión ajustado al tamaño y capacidad de cada empresa. Esta modificación representa reducción de los costos para su implementación, ya que con la Resolución 1111 debían cumplir con 60 estándares mínimos y con la nueva norma las empresas de menos de 10 trabajadores solamente deben cumplir con 7 estándares y las de 11 a 50 trabajadores con 22 estándares.

En el componente de generación de empleo, se llevó a cabo la estrategia para empleabilidad de personas con discapacidad, con la Unidad de Servicio Público de Empleo, que busca promover entre los prestadores la implementación de los ajustes razonables y la adecuación física, tecnológica y de formación de sus centros y agencias de empleo para que sean inclusivos. Con esta iniciativa las agencias deberán hacer los arreglos necesarios para que puedan prestar atención integral a cualquier persona con cualquier tipo de discapacidad. Esto va desde temas de movilidad como rampas y ascensores, hasta la capacitación de los orientadores en lenguaje de señas. Además, hacer gestión empresarial para lograr que las empresas contraten a estas personas, destacando las fortalezas que tienen y que puede traducirse en productividad para el empleador.

Otra acción realizada es la expedición de la circular que facilita los contratos de trabajo por medio de firma electrónica, un instrumento creado para incrementar la productividad en las organizaciones hasta en un 39%, con el fin de generar una movilidad más sostenible, fomentar la innovación organizacional y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Estos están dirigidos para los empleadores y trabajadores del país del sector privado

También es relevante mencionar la puesta en marcha del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (Rutec), que permite que el empleador en Colombia realice el registro automático vía web de sus trabajadores migrantes, con el fin de que el Ministerio del Trabajo tenga información de primera mano de los trabajadores extranjeros en el país, logrando una supervisión de su situación laboral, condiciones de trabajo y del cumplimiento de las normas laborales. A la fecha se cuenta con 10.046 trabajadores extranjeros. Entre las empresas aprobadas figuran: Falabella, Bancolombia, Aviatur, Bancolombia, y la Fundación Santa Fe de Bogotá, entre otras.

De otro lado, el servicio Nacional de Aprendizaje SENA, lanzó la convocatoria de ExpoEmpleo a nivel nacional con 16.728 vacantes, en la que participaron 614 empresas, 23.346 visitantes, 11.915 postulaciones y alrededor de 3.193 personas interesadas en certificación de competencias laborales en Economía Naranja. El 8 de marzo de 2019, la Agencia Pública de Empleo desarrolló la jornada nacional de empleo para mujeres en 55 ciudades del país, la cual contó con la participación de 662 empresas que publicaron 10.253 vacantes. Se realizaron 22.100 postulaciones y a la fecha se han generado 5.294 colocaciones de las cuales 3.080 han sido para mujeres.

En el marco de la conmemoración del Día Nacional de la Memoria y Solidaridad con las Víctimas del Conflicto Armado" el SENA realizó el 9 de abril de 2019 una jornada nacional de servicios para la población víctima con los siguientes resultados: 4.539 asistentes; 1.418 personas interesadas en procesos formativos; 624 en procesos de emprendimiento; 2.194 orientados ocupacionalmente, 1.296 postulaciones a vacantes y 378 colocaciones.

Además, se realizó la primera convocatoria nacional del Fondo Emprender por $20.000 millones, para apoyar a los sectores que hacen parte de las industrias creativas. Se financiaron 118 iniciativas empresariales con recursos asignados por $ 14.281.885.002 que a su vez esperan generar 705 empleos formales.

En la estrategia de promover el turismo sostenible, se realizó lanzamiento programa cultura de viaje en Valledupar, para la generación de empleo decente en las regiones. La iniciativa pretende trabajar de forma articulada con las instituciones regionales, instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las agencias de gestión y colocación de la Unidad del Servicio público de Empleo, entre otros, para establecer un diagnóstico, identificar las estrategias, implementar y acompañar el plan de trabajo que permita desarrollar con el municipio una estrategia para promover el territorio como un destino turístico.

Finalmente, cabe destacar, que se trabaja en mejorar los servicios a los ciudadanos, es así, como se puso en marcha la Ventanilla Única de Trámites en el Ministerio del Trabajo, que es una aplicación que está disponible para que empresarios, trabajadores, sindicalistas y ciudadanos en general, realicen trámites por internet, ingresando a la página web de la entidad. Empresarios realizarán trece trámites en línea, los ciudadanos seis, y los sindicatos dos, para un total de 21 trámites.

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

1.1 Erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes y prevención y erradicación del trabajo infantil.

1.1.1 Política pública para la erradicación de la explotación sexual, comercial de niños, niñas y adolescentes ESCNNA. El 12 de julio de 2018 en sesión virtual del Consejo Nacional de Política Social-CONPOS, fue aprobada la política Nacional de Infancia y Adolescencia y sus dos líneas de Política: Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes Prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes

Así mismo en el segundo semestre de 2018, el Ministerio del Trabajo participó de la Audiencia Pública contra la Trata de personas, el abuso y la explotación sexual comercial de NNA y mujeres, liderada por la Procuraduría General de la Nación llevado a cabo en Leticia – Amazonas.

Durante el año 2019, se realizó la priorización de los departamentos para la asistencia técnica y socialización de la línea de política en coordinación con MINSALUD, a través del mecanismo articulador para las violencias de género con énfasis en violencia sexual. Los departamentos a intervenir fueron aprobados, mediante el Comité Interinstitucional Nacional del 28 de marzo de 2019: Magdalena, Antioquia, Amazonas, Cundinamarca, Arauca, Nariño, Vaupés, Cauca, Bolívar, Putumayo, Buenaventura, Guaviare, Chocó, Norte de Santander, Risaralda, Meta, Valle del Cauca y Guajira. También es importante mencionar el evento académico “Construyendo Ciudadanía para la Prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes”, realizado en la ciudad de Cartagena, en articulación con la Fundación RENACER y la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología- ASCOFAPSI. Contando con la participación de 300 personas con el fin de socializar la línea de política pública para la prevención y erradicación de la ESCNNA.

Así mismo se ha socializado la línea de política en los departamentos de Arauca, Vaupes, Guaviare, Santander, Meta, Cauca, Valle del Cauca, Guajira y Atlántico, contando con la participación de más de 500 servidores públicos. De igual forma, el Ministerio del Trabajo durante el año 2019, ha venido participando de las Audiencias Públicas contra la Trata de personas, el abuso y la explotación sexual comercial de NNA y mujeres, lideradas por la Procuraduría General de la NACIÓN, en el Eje cafetero y Norte de Santander

Por otro lado, se llevó a cabo la Estrategia de Prevención y atención de la Explotación sexual en el corredor Medellín – Bogotá llegando a los municipios de Villeta, Honda, Puerto Salgar, La Dorada, Marinilla

y Rionegro sensibilizando a más de 2000 conductores de Carga, 800 Servidores públicos, 500 niños, niñas y adolescentes y comunidad en general, con el propósito de evitar la legitimización y naturalización de este delito y aunando esfuerzos en el marco de la corresponsabilidad para minimizar los riesgos y garantizar el fortalecimiento de los entornos protectores de los niños, niñas y adolescentes de la explotación sexual comercial.

1.1.2 Estructuras y Acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Se desarrollaron las siguientes actividades:

- Registro de niños en SIRITI a agosto 31 de 2019 disminuyó a 93.761 debido a la verificación de derechos y depuración de la base de datos.
- Avances en la segunda fase de desarrollo del SIRITI: continúa diseño y desarrollo módulo de Matriz de Riesgos en el Sistema, se diseña herramienta de cálculo de riesgo para focalizar zonas de influencia en Trabajo infantil. Se construye guía de aspectos para construcción de diagnósticos de focalización de zonas de influencia en Trabajo Infantil.
- En 44 municipios de 19 departamentos se realizan 9.186 casos de constatación de derechos para retiro de niñas, niños y adolescentes del SIRITI.
- Asistencia técnica sobre SIRITI a 579 personas de 237 municipios de 17 departamentos.
- 43 talleres en municipios priorizados de 12 departamentos para promover en los Planes de Acción territoriales la inclusión de línea acción en prevención y erradicación de Trabajo Infantil y peores formas y protección del adolescente trabajador con énfasis en el sector rural, asistieron 589 personas.
- Acompañamiento y asistencia técnica para la formulación de los planes de acción territoriales, a los CIETIS, de: Cundinamarca, Sucre, Cauca, Huila, Tolima, Arauca, Santander, Vaupés, Casanare, Caldas, Meta, Caquetá, Guaviare, Cesar, Antioquia, Tolima, Nariño, Norte de Santander, Vichada, Valle del Cauca, Chocó y Boyacá.
- Articulación interinstitucional y aliados estratégicos para la Campaña de Redes por el Día mundial contra el trabajo Infantil.
- En abril de 2019 el DANE publicó nueva tasa de trabajo infantil calculada en el trimestre octubre - diciembre de 2018, la tasa de trabajo infantil en total nacional fue 5.9%. En el mismo trimestre del año anterior esta tasa fue 7.3%.

1.1.3 Acciones de inspección vigilancia y control del trabajo infantil. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial viene realizado las siguientes actividades en cuestión de control de trabajo infantil:

- **Autorización de prácticas laborales para adolescentes.** Se generó un formato denominado "Formato Único Nacional de Autorización de Prácticas Laborales para Adolescentes", que plasma la situación formativa y practica del adolescente entre 15 y 17 años, así como las condiciones en que va a desarrollar las actividades en el escenario de práctica, para viabilizar la autorización del permiso, por parte de los inspectores de trabajo del Ministerio.
- **Autorización de trabajo de Adolescentes, por excepción Niños, Niñas**. A nivel nacional las direcciones territoriales y oficinas especiales, realizan el procedimiento de autorizaciones de trabajo a Adolescente y por excepción a Niños, Niñas, así como el procedimiento de verificación de condiciones, en esta vigencia el comportamiento de autorizaciones ha sido el siguiente:

Consolidado de Autorizaciones a Niños, Niñas Vigencia 1 de Julio de 2018 a agosto 30 de 2019

Consolidado Autorizaciones de trabajo a Adolescentes	1 de julio 2018 - Agosto 30 de 2019	Consolidado Autorizaciones en actividades recreativas - lúdicas - deportivas a Niños y Niñas	1 de julio 2018 - Agosto 30 de 2019
Autorizaciones Concedidas	2.587	Autorizaciones Concedidas	1028
Autorizaciones Negadas	275	Autorizaciones Negadas	13
Visitas de Verificación	1.247	Visitas de Verificación	293

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial, Ministerio del Trabajo

1.1.4 Alianzas público-privadas para la erradicación del trabajo infantil. Se conformaron Alianzas público-privadas para RED de Empresas contra el Trabajo Infantil, en la que 34 empresas y 14 aliados estratégicos comparten buenas prácticas y diseñan estrategias que permiten erradicar progresivamente el trabajo infantil, tanto en sus cadenas de abastecimiento o suministro como en el área de influencia de sus operaciones, en el marco de la responsabilidad social empresarial.

En la actualidad, la RED cuenta con 34 empresas de diferentes sectores económicos como minero, telecomunicaciones, turismo, financiero, servicios y agrícola entre otros. Algunas de las empresas son: Telefónica – Movistar, Mineros S.A., Aviatur S.A., Codensa-Emgesa, Compensar, Asocaña, Asocolflores (22 empresas de floricultura), Banco Colpatria Multibanca Colpatria S.A., Continental Gold Colombia, Coltabaco, Terpel e Interaseo. Así mismo, a la RED se han incorporado diferentes organizaciones no gubernamentales, entidades gubernamentales, universidades y gremios entre otros, en calidad de aliados estratégicos (14) como lo son: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), UNICEF, Fenalco, Alcaldía de Bogotá, Fundación Universitaria los Libertadores, Universidad del Rosario, Fecoljuegos, Politécnico Grancolombiano, Policía Nacional, Fundación del área Andina, CLAC – Comercio Justo y Global Humanitaria.

Durante el segundo semestre de 2018 y lo que va corrido de este año se dictaron 6 talleres de la cátedra Red Colombia contra el trabajo infantil a las cuales asistieron 495 personas.

• El 29 de agosto el Ministerio del trabajo en Coordinación con la RED de empresas, organizó la Sesión del Consejo Asesor Consultivo de Niños, Niñas y Adolescentes sobre Impresiones y Aportes para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador", en el marco de la Conmemoración del Día Mundial de las Habilidades de la Juventud, celebrado el pasado 12 de agosto. Asistentes: 97 personas

1.2 Libertad sindical y derecho de asociación y negociación colectiva.

1.2.1 Negociación colectiva. Las Centrales Obreras CUT, CTC, CGT, CTU, CNT, CSPC y UTC con sus Federaciones, presentaron al Gobierno Nacional un pliego estatal unificado de 155 puntos, en el marco del Decreto 160 de 2014, reglamentario de la Ley 411 de 1997, aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, referida a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos**.** Por más de tres meses –marzo a junio-, se desarrolló la negociación nacional, donde el Gobierno Nacional contó con un grupo de negociadores en representación de los ministerios del Trabajo, de Hacienda y Crédito Público, y de Justicia y del Derecho, así como del Departamento Administrativo de

la Función Pública y del Departamento Nacional de Planeación. El ministerio del Trabajo ejerció en representación del Gobierno Nacional, la secretaría técnica de la negociación.

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

En 2019, se desarrolló una nueva negociación de acuerdo con un pliego unificado de 430 puntos presentado por las 7 confederaciones de trabajo. El 24 de mayo de 2019 se firmó el cuarto Acuerdo Nacional Estatal el cual consagra 133 puntos de acuerdo entre las organizaciones sindicales y el Gobierno Nacional. El 6 de junio de la presente anualidad, en cumplimiento del punto 133 del Acuerdo Nacional, se instaló el Comité de Seguimiento y Verificación de los Acuerdos el cual se establecieron 32 mesas de trabajo, así como el cronograma de monitoreo para el cumplimiento de los puntos. El 13 de junio se instalaron dichas mesas con participación de las entidades de orden nacional que participaron en dicho Acuerdo a saber; Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la Función Púbica, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Justicia y el Derecho, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Transporte, Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores y UNP. A 30 de septiembre se han llevado a cabo 7 sesiones del Comité de seguimiento de la mesa central el cual se han adelantado puntos importantes como la aprobación del proyecto de decreto sobre plantas de empleo que dicta el punto 1 del Acuerdo Nacional Estatal 2019.

En Colombia existen 7 Confederaciones de Trabajo, inscritas debidamente en el registro sindical, la Resolución Ministerial No. 911 del 2016 establece, en desarrollo de la ejecución de las transferencias corrientes, con destinación específica *"Actualización a Líderes sindicales"* la priorización de estas agremiaciones en la medida en que en ella convergen un numero de organizaciones sindicales de 1 y 2 grado.

Tribunales de Arbitramento. Tribunales de Arbitramento. La finalidad del Decreto 017 del 8 de enero de 2016, es minimizar las etapas procesales del trámite de la convocatoria de los tribunales de arbitramento obligatorio por lo que a través de esta norma se convoca e integra el tribunal de arbitramento obligatorio en un solo acto administrativo, el cual se comunica a los representantes legales de la empresa y al sindicato, y a cada uno de los árbitros que integran el tribunal de arbitramento. Gracias al Decreto antes mencionado las partes jurídicamente interesadas no pueden interponer los recursos de reposición y apelación contra el acto administrativo de convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio, y las partes empresa y sindicato a la hora de proceder con la convocatoria del tribunal de arbitramento tienen claro que documentos deben arrimar al Ministerio del Trabajo para solicitar el trámite de la solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio. Lo anterior, con el ánimo de efectuar un procedimiento más expedito en aras de garantizar y proteger los derechos de asociación y negociación colectiva de las organizaciones sindicales que buscan la solución de su conflicto colectivo de trabajo a través del proferimiento de un laudo arbitral.

Las acciones realizadas en Tribunales de Arbitramiento dentro del periodo comprendido entre 1 de julio 2018 a 31 agosto de 2019, se tienen 194 solicitudes de tribunales de arbitramento obligatorio y 88 de tribunales convocados. En cuanto a los laudos arbitrales dentro del periodo comprendido entre 1 de julio

2018 a 31 agosto de 2019 se tiene lo siguiente: se profirieron 76 laudos por los árbitros que integran el tribunal de arbitramento obligatorio.

1.2.2 Líderes sindicales. De conformidad con los artículos 39 y 53 de la Constitución Política, los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por Colombia, sobre libertad sindical y protección a los derechos sindicales; la Ley 584 de 2000; la Ley 50 de 1990, se hace necesario promocionar y divulgar la libertad sindical y protección a los derechos sindicales como derecho fundamental en el trabajo, ampliando la participación en el Programa de Actualización a Líderes Sindicales afiliados a las organizaciones sindicales. Lo anterior sobre la base que es necesario tener un mínimo de conocimiento sobre lo que este derecho humano y fundamental representa.
El derecho de asociación sindical y este programa en particular han permitido a través de los años la ampliación de la participación ciudadana dentro del Estado Colombiano, cumpliendo objetivos esenciales de la acción estatal en el Plan Nacional de Desarrollo, en aras de difundir un entorno de confianza institucional. En el 2018, el Programa de Actualización a Líderes Sindicales cuenta con un presupuesto de $ 490.277.000 los cuales no han sido ejecutado en virtud de la ley de garantías.

Censo sindical El pasado19 de febrero de 2018 se hicieron públicos los resultados del Censo Sindical 2017. En este documento se publicaron los resultados presentados, correspondientes estrictamente a datos reportados por las centrales sindicales, después de un ejercicio conjunto realizado por las mayorías de las centrales sindicales y el Ministerio del Trabajo. Dichos resultados, correspondían a su vez a los datos presentados por estas organizaciones a noviembre de 2017, los cuales fueron sometidos a un proceso de verificación con los datos depositados por los sindicatos en el Ministerio del Trabajo.

El proceso Censal Sindical es un ejercicio dinámico y permanente que se desarrolla en el marco de la libertad de asociación y autonomía sindical, lo cual explica que los datos vayan sufriendo algunas variaciones, algunas veces de manera significativa. Por eso la importancia de mantener el espíritu de trabajo colectivo con todas y cada una de las centrales.

1.2.3 Archivo sindical. El registro sindical cumple fines de publicidad al tiempo que habilita la actuación de las organizaciones sindicales conforme a lo establecido en sus propios estatutos, una vez materializada la inscripción respectiva. Durante periodo de julio de 2018 hasta el 31 de agosto de 2019.el Grupo Interno de Archivo Sindical desarrolló las siguientes actividades según el cuadro:

ACTIVIDAD	2018 jul-dic	2019 ene-ago
Registro Nuevas Organizaciones Sindicales	224	179
Creaciones subdirectivas y/o comités seccionales	257	201
Registros de modificación de la junta directiva y/o Comité Ejecutivo.	1.915	2.251
Modificaciones de estatutos	92	123
Certificaciones y/o copias	4.972	12.459
Convenciones Colectivas	238	297
Contratos Sindicales	850	1.069

Acuerdos Colectivos	289	321
Pactos Colectivos	108	107

Fuente: Grupo de Archivo Sindical

1.3 Sistema de Inspección Vigilancia y Control.

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial ha venido liderando el proceso de formulación de una propuesta de Política Pública de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo "Comprometidos con el trabajo decente 2019-2030" desarrollando actividades de diagnóstico, compilación de información y construcción de líneas de acción con el propósito de consolidar un Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo confiable, oportuno, estratégico, de acción preventiva y proactiva con pertinencia territorial. En la actualidad, esta política pública se encuentra en proceso de validación y adopción.

Para mejorar la situación del sector se está implementando una propuesta de enfoque preventivo de Inspección, Vigilancia y Control a partir del Pacto por el Trabajo Decente, suscrito en octubre del año 2018, de manera tal que el Ministerio brinde acompañamiento técnico a los generadores de empleo para avanzar hacia la consolidación de una cultura de legalidad y equidad en el trabajo que promueva y apoye la productividad, sostenibilidad y competitividad de los empresarios, con énfasis en los emprendedores.

Con el propósito de fortalecer los procesos de capacitación de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo OIT y el cofinanciamiento entre los Gobiernos de Colombia y Estados Unidos, se inició el proceso de construcción de una plataforma de formación en línea (Campus Virtual) como una herramienta de capacitación virtual para los funcionarios la cual en su primera etapa está dirigida a los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, atendiendo lo establecido en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo – O.I.T. – 081 de 1947 (Ley 23 de 1967) y 129 de 1969 (Ley 47 de 1975), y al Plan Institucional de Capacitación (P.I.C. dispuesto por el Decreto Ley 1567 de 1998 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública).

Igualmente, se realizó el levantamiento de necesidades de formación virtual respecto de los Inspectores del Trabajo y nivel de aceptación del E-LEARNING y se seleccionó el mejor modelo de E-LEARNING con fundamento en las diversas condiciones validadas y los ejes temáticos y se definió la estructura de formación tanto presencial como en línea, niveles, condiciones, participantes, formación dirigida o autoformación, desde la perspectiva del Ministerio del Trabajo.

.

1.4 Sistema de información de IVC.

Herramienta informática y jurídica que surge en el marco del Plan de Acción Laboral Obama-Santos y se estableció como uno de los objetivos principales el fortalecimiento de la capacidad institucional del Ministerio del Trabajo, en particular de los servicios que presta la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, es así como mediante Acuerdo de Cooperación Técnica No. IL-22627-11-75-K celebrado entre el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y la OIT, el cual se desarrolló durante el período

comprendido entre el 31 de diciembre de 2011 y el 30 de diciembre de 2016, se creó el Proyecto de Cooperación Técnica "Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia", COL/11/04/USA, el cual tuvo como uno de sus objetivos "Fortalecer la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo, sobre todo la inspección del trabajo, la aplicación efectiva de las leyes laborales colombianas y garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en relación a la libertad de asociación y negociación colectiva, de conformidad con las Normas Internacionales del Trabajo".

A través de la Resolución 3599 del 19 de septiembre de 2017, "Por medio de la cual se adopta el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control en el Ministerio del Trabajo", se realiza la formalización al uso del Sistema de información. En dicho escenario, la Subdirección de Gestión Territorial, bajo los lineamientos de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y en coordinación con la Subdirección de Inspección, inició actividades en marzo de 2015 relacionadas con la ejecución del convenio ya descrito, las cuales continuaron durante los años 2016 al 2019.

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

- Actualmente en el sistema se tienen registrados 64.677 querellas, correspondientes a 27.536 querellas en estado finalizado (procesos ejecutoriados) y 37.141 querellas en estado activo (procesos en trámite). con corte a 27 de agosto de 2019
  Se informa que el a corte del periodo de julio de 2018 hasta agosto de 2019 las querellas que se radicaron en el sistema de información de IVC son los siguientes 15.221 querellas, correspondientes a 1.363 querellas en estado finalizado (procesos ejecutoriados) y 13.858 querellas en estado activo (procesos en trámite).
- Implementación del sistema de información de IVC. Por parte de la Subdirección de Gestión Territorial de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, se da continuidad a la implementación del sistema en las Direcciones Territoriales y las Inspecciones Municipales de Trabajo. Actualmente el Sistema de Información de IVC se encuentra implementado en 36 Direcciones Territoriales y en 86 Inspecciones municipales de Trabajo.
- Equipo de asistencia funcional de IVC**.** Con el objeto de realizar un seguimiento al desarrollo e implementación de la plataforma de información integral de IVC (SISIFO), se informa sobre el desempeño a partir de los indicadores de gestión durante el año (2017 – 2018 -2019), revisando su cumplimiento para cada uno de los procesos y de acuerdo al plan de acción que apunta cada indicador así como su clasificación en cuanto a la eficiencia, eficacia y efectividad; los datos presentados han sido reportados a la Dirección de Inspección Vigilancia y Control, de acuerdo al cronograma definido para esta vigencia y bajo los formatos establecidos.

  Se informa que el a corte del periodo de julio de 2018 hasta agosto de 2019 los requerimientos atendidos del sistema de información de IVC son los siguientes 7.410 soportes, correspondientes a 7.180 soportes en estado solucionados y 230 soportes en estado abiertos.

Lanzamiento de la ventanilla única de trámites y servicios

- La Ventanilla Única de Trámites y Servicios es una herramienta que le facilita al ciudadano hacer una solicitud en la página WEB del Ministerio del Trabajo evitando desplazamientos, cero filas, ahorrándole tiempo y dinero, con un resultados eficientes y oportunos. Los trámites solicitados

desde que inició este proceso a la fecha han sido 915 y se espera que la cifra aumente en el transcurso del año junto con el número de ciudadanos satisfechos del servicio WEB.

- La ventanilla WEB en la actualidad, cuenta con 21 tramites de los 26 que se radican por la ventanilla presencial y ya se encuentra implementada en las 36 Direcciones Territoriales que opera el Ministerio del Trabajo, a su vez se está efectuando un Plan de Promoción y Divulgación para dar a conocer la Ventanilla Única a los Ciudadanos, Organizaciones Sindicales y Empresarios de cada una de las Direcciones Territoriales para que empiecen a realizar sus trámites web, desde el lugar donde se encuentre sin necesidad de desplazarse a cada una de las oficinas del Ministerio del Trabajo.

2. CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES.

2.1 Políticas de empleo.

En busca de dar respuesta a los retos del mundo del trabajo, el Ministerio del Trabajo elaboró un documento técnico con la formulación de la Política de Empleo que sienta las bases para un cambio cultural en las relaciones laborales que se verá reflejado en el afianzamiento de la formalidad laboral y empresarial como norma de conducta socialmente aceptable, al igual que en el fortalecimiento de las instituciones laborales en sus diversas funciones de regulación, vigilancia y control mejorando la comunicación entre empresas y personas y profundizando la descentralización del sector trabajo. La Política de Empleo tiene cuatro prioridades que se concentran en:

- Primero, asegurar la formación de competencias pertinentes y de calidad para el empleo, dirigida a mejorar las capacidades del capital humano que faciliten la inclusión e inserción laboral, especialmente de los más vulnerables, fomentando sus habilidades y el reconocimiento de saberes previos que contribuyan a una mayor productividad. Para ello se requiere un Sistema Nacional de Cualificaciones para todos los actores del ecosistema de capital humano, que mejore la pertinencia de la formación y se adapte a las necesidades del sector productivo del país.
- Segundo, ampliar e impulsar el Servicio Público de Empleo para la inclusión laboral, en donde se proyecta tener el acceso, en una única bolsa, a todas las vacantes ofrecidas en el país, fortaleciendo la gestión empresarial, garantizando estándares mínimos de calidad y pertinencia en los servicios ofrecidos. Aquí es clave la creación de una ruta de inclusión laboral para la población con barreras de acceso al empleo, así como de un programa de empleo temporal de emergencia.
- Tercero, incentivar el emprendimiento y el fortalecimiento empresarial, con el cual se busca incentivar la cultura del emprendimiento para la inclusión laboral y la generación de empleo, mediante la articulación de la oferta institucional del sector trabajo. En este aspecto, el Conpes de Emprendimiento y el ajuste previsto a la normatividad laboral para incentivar el emprendimiento son algunos avances para resaltar.
- Cuarto, actualizar la normatividad laboral y de seguridad social, marcada por una agenda normativa para promover el acceso a la seguridad social a quienes tienen barreras por ingreso y/o tipo de vinculación. Para esto es fundamental el diseño de una instancia interinstitucional para la coordinación de las iniciativas de empleo y garantizar la articulación nación-territorio en el diseño, implementación y seguimiento de las políticas de empleo.

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

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

Es importante mencionar que en el marco de crisis migratoria en la frontera con Venezuela se generaron lineamientos para la atención de la población proveniente del vecino país en los Servicios de Gestión y Colocación que desarrollan los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo.

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

Del total de empleos generados desde agosto de 2010 a mayo de 2018, el 19,7%, corresponde a jóvenes entre 14 y 28 años y el 23,3% corresponde a jóvenes entre 18 y 28 años. Si bien, la generación de empleo registra un menor crecimiento frente a lo observado durante 2016, la economía colombiana sigue presentando crecimiento sostenido del empleo desde 2008.

En cuanto a la población informal, la principal apuesta institucional del Ministerio del Trabajo es la Política de Formalización Laboral, planteada como el encuentro entre la movilidad social que permita el acceso y pleno goce de los derechos laborales, así como el desarrollo empresarial que amplié las capacidades para la generación de puestos de trabajo productivos y que permitan garantizar mejores remuneraciones y el cubrimiento de los costos salariales y no salariales. A pesar de los avances en la reducción de la informalidad laboral durante los últimos años, al pasar del 68,7% en 2009 a 60,8% en 2018, aún es muy elevada y muestra resistencia a disminuir de manera más rápida. Esta característica es el principal foco de atención para la formulación de una adecuada política pública de formalización laboral en el país.

Por lo anterior, el Ministerio del Trabajo ha liderado la Red Nacional de Formalización Laboral RNFL como estrategia de la Política de Formalización Laboral(decreto 567/2014), en la que se establece la importancia

de avanzar en la creación de instrumentos que faciliten la formalización laboral, la promoción de los derechos laborales y beneficios de la seguridad social, así como de las reformas necesarias para eliminar las barreras que impiden una mayor formalización laboral, con cobertura nacional. Entre enero y mayo cerca de 600 personas se han beneficiado de estos procesos de capacitación y más de 30mil personas se han beneficiado desde 2016.

De otro lado, las Cajas de Compensación Familiar - CCF, con el Programa Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, entre julio y diciembre de 2018 y entre enero y junio de la vigencia 2019, vincularon 56.231 empresas, realizaron la gestión de colocación de empleo para 283.844 personas y registraron 1.105.637 hojas de vida en la ruta de empleabilidad.

2.1.1.2 Iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender (FE). El Fondo Emprender tiene como finalidad apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas. Igualmente, 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. Este Fondo se ha convertido en el programa de capital semilla para emprendimiento más importante de América Latina.
Entre julio y diciembre de 2018 el proceso de modernización del Fondo Emprender permitió el establecimiento de alianzas internacionales con los principales protagonistas del ecosistema de emprendimiento de los Estados Unidos: UTSA, MassChallenge, Babson College. Así mismo, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA fue invitado a la participación de los principales encuentros de emprendimiento del ecosistema de los Estados Unidos (SBDC Americas Conference, Americas Women Centers Conference). Además, se identificaron 91 Empresas Fondo Emprender con potencial Exportador.

En octubre de 2018, el SENA abrió la convocatoria N.65 por valor de $20.000 millones, para apoyar los sectores de economía naranja y las industrias creativas. Así mismo, en abril del 2019, el Consejo Directivo Nacional (CDN) del SENA aprobó Convocatorias Nacionales por $78.000 millones de pesos, las cuales esperan apoyar en la generación de 752 iniciativas empresariales y la generación de 3.759 empleos formales. Entre julio del 2018 y agosto del 2019 el Fondo Emprender ha financiado 848 iniciativas empresariales con recursos asignados por $96.206.856.331 que a su vez esperan generar 4.821 empleos. Durante la vigencia 2019 se han creado 2.622 empresas a partir del asesoramiento, 1.616 empleos de otras fuentes y 1.256 empleos de fortalecimiento.

De enero a agosto de 2019, 126 empresas fueron promovidas por el Fondo Emprender, de ellas 42 pertenecen a las actividades de la economía naranja. Igualmente, se han creado 698 empleos potenciales directos generados en empresas promovidas por el Fondo Emprender, de los cuales 250 corresponden actividades pertenecientes a la economía naranja. Finalmente, vale la pena resaltar que a diciembre de 2018 se formularon 1.748 planes de negocio por Fondo Emprender y en el periodo julio 2018 – agosto 2019, 1.102.

2.1.1.3 Reconocimientos económicos FOSFEC. Colombia tiene aproximadamente 2,5 millones de desempleados, que se concentran en las principales ciudades del país y en jóvenes de 18 a 28 años. En el marco de esta situación, y de la protección al desempleo, se estableció la Ley 1636 del 18 de junio de 2013, por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, el cual tiene como finalidad la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los

efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores e igualmente, facilita la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. Dicho mecanismo está compuesto por el Servicio Público de Empleo; la capacitación general brindada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Cajas de Compensación Familiar o las Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano certificadas en calidad; el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC y las cuentas de cesantías de los trabajadores.

- Entre julio de 2018 y junio de 2019 se beneficiaron aproximadamente 563 mil cesantes de los beneficios de prestaciones económicas, pagos de salud y pensión, bono de alimentación, incentivo a cesantías y acceso a cuota monetaria si cumple requisitos.
- Construcción de la resolución 4929 de 2018 (nov 2018) por medio de la cual se adopta la distribución de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), apoyo para la apropiación y ejecución de las Cajas de Compensación en el marco de la operación de Mecanismo de Protección al Cesante.

En el marco de los reconocimientos económicos de FOSFEC, entre julio de 2018 y junio 2019, las Cajas de Compensación Familiar realizaron el pago de aportes a la salud a 156.827 personas, el pago de aportes a pensión a 156.380 personas, el pago de cuota monetaria a 93.611 personas y el pago de bonos de alimentación a 155.717 personas.

2.1.1.4 Acciones para generación de empleo en jóvenes. En la actualidad, los jóvenes se enfrentan a importantes brechas para el acceso al mercado laboral en relación con otros grupos poblacionales, siendo una de ellas la falta de experiencia laboral una vez finalizan la educación. Con el propósito de reducir estas barreras, se busca facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de las personas, a través de mecanismos de política pública e incentivos para la realización de prácticas laborales y judicatura en el sector público. Sumado a esto, existe déficit de capital humano de la población joven en general, que se constituye en una barrera de entrada al mercado laboral, trayendo consigo los consecuentes riesgos sociales que enfrentan los jóvenes inactivos en los ámbitos educativo y económico por los altos índices de desempleo de este grupo etario (los ninis).

Conscientes de que una de las dificultades para la inserción laboral es la carencia de habilidades, se busca a través del fortalecimiento de las competencias básicas y transversales, coadyuvar a solucionar estos efectos de corto plazo, priorizando la población en situación de vulnerabilidad (jóvenes víctimas del conflicto armado), con el fin de facilitar su inserción en el mercado laboral.

En el marco del acuerdo con Ministerio de Educación para crear el Subsistema de Formación para el Trabajo por competencias como parte del Sistema Nacional de Cualificaciones, se llevó un acuerdo con el MEN con el fin de facilitar la movilidad educativa, formativa y laboral de las personas con el diseño e implementación de un (1) Sistema Nacional de Cualificaciones. Durante los últimos meses de la vigencia 2018, se alcanzó acuerdo con el MEN, SENA y Presidencia de la República sobre el texto del artículo de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo por el cual se crea el subsistema de formación para el trabajo por competencias como parte de la oferta del SNC.

En el mes de mayo de 2019 el Congreso de la República aprobó el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, dentro del cual se encuentra el artículo 194 Sistema Nacional de Cualificaciones que crea el Sistema Nacional de Cualificaciones como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos. Como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo. Esta formación se estructurará en diversos niveles de complejidad, desde los iniciales hasta los más avanzados, de acuerdo con las necesidades del sector productivo.

2.1.2 Políticas pasivas de empleo - Mecanismo de protección al cesante Ley 1636 de 2013. Según la Ley, el Mecanismo de Protección al Cesante se concibe como un sistema que articula políticas activas y pasivas, integrando bajo un mismo esquema, estrategias que tienen como propósito mitigar los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante al mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. En otras palabras, este esquema busca proteger a las personas que se encuentran desempleadas generando a su vez estrategias para promover la búsqueda de empleo, la vinculación laboral y la generación de competencias o habilidades que mejoren su nivel de empleabilidad.

Colombia tiene aproximadamente 2,5 millones de desempleados, que se concentran en las principales ciudades del país y en jóvenes de 18 a 28 años. En el marco de esta situación, y de la protección al desempleo, se estableció la Ley 1636 del 18 de junio de 2013, por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, el cual tiene como finalidad la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores e igualmente, facilita la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. Dicho mecanismo está compuesto por el Servicio Público de Empleo; la capacitación general brindada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Cajas de Compensación Familiar o las Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano certificadas en calidad; el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC y las cuentas de cesantías de los trabajadores.

Entre julio de 2018 y junio de 2019 se beneficiaron aproximadamente 563 mil cesantes de los beneficios de prestaciones económicas, pagos de salud y pensión, bono de alimentación, incentivo a cesantías y acceso a cuota monetaria si cumple requisitos.

La Superintendencia del Subsidio Familiar, entre julio de 2018 y junio de 2019 reporta que se capacitaron 305.165 cesantes inscritos en Fosfec

2.2 Análisis y monitoreo del mercado laboral.

2.2.1 Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo – Red ORMET. Actualmente, la Red Ormet tiene 35 Ormet constituidos: 32 Ormet departamentales, 2 Ormet regionales y el Ormet de Bogotá. Así mismo, Ormet de Norte de Santander cuenta con el nodo de Ocaña, el Ormet Antioquia con el nodo Urabá y el Ormet del Valle del Cauca cuenta con el nodo de Buenaventura.

Durante este período, la Red Ormet en coordinación con la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral - SAMPL realizó diferentes estudios de análisis y seguimiento al mercado laboral local priorizados juntamente con los aliados e instituciones locales. A partir de los resultados obtenidos, en el primer semestre del 2019 se están realizando jornadas de trabajo y articulación con la Agencia Colombiana para la Reincorporación y Normalización, Agencia de Desarrollo Rural y Presidencia de la República, con el fin de realizar intervenciones conjuntas en estos municipios.

En este primer semestre del 2019, en la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, se ha estudiado y compilado las Buenas Prácticas realizadas por los Ormet en los últimos 8 años, con el fin de sirvan de estímulo y orientación para cada uno de los Ormet.

2.2.2 Asistencia Técnica a gobiernos locales para la implementación de la Política Pública de Empleo Formal y Trabajo Decente. El Ministerio del Trabajo a través de su Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial - PAT brinda asistencia técnica y acompañamiento a los gobiernos locales para la transferencia de conocimiento que permita diseñar e implementar políticas públicas para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente desde el nivel local, acordes a las características y dinámicas de cada territorio. Para este fin desde la vigencia 2015 se ha venido implementando la estrategia de acompañamiento a la formulación de planes de desarrollo territoriales 2016 - 2019, promoviendo la inclusión e implementación de metas estratégicas relacionadas con trabajo decente.

Logros:

- Asistencia técnica y acompañamiento para la implementación de metas estratégicas relacionadas con trabajo decente en los 32 departamentos, 32 ciudades capitales y otros municipios.
- Inclusión de línea estratégica en Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, específicamente en pacto por la descentralización: Conectar territorios, gobiernos y poblaciones.
- Concertación de 28 planes departamentales de intervención territorial, vigencia 2019.
- Asistencia técnica para la implementación de acuerdos territoriales por el empleo, suscrito para promover la política de trabajo decente.
- Transferencias metodológicas para la formulación de políticas públicas de empleo y trabajo decente (Arauca, Meta, Valle del Cauca, Valledupar)
- Diseño de estrategia de recomendaciones del sector trabajo para formulación de instrumentos de política pública de gobiernos locales para el periodo 2020 – 2023, en materia de política pública de empleo formal y trabajo decente.
- Realizar acercamientos con la estrategia nacional “Elijo Saber” de inducción a las nuevas administraciones locales e informes de empalme, de forma articulada con Presidencia DNP, Contraloría, Procuraduría, ESAP.
- Se ha avanzado en el diseño de Kit Territorial con estrategias de acompañamiento en esquema de formulación de proyectos y programas locales y fuentes de financiación, con el apoyo de CUSO.
- Realizar coordinación con ESAP y OIT para la implementación de diplomados de política pública de trabajo decente en: Eje Cafetero, Cundinamarca y Magdalena.

2.2.3 Monitoreo e información del mercado laboral. El Ministerio del Trabajo en desarrollo y cumplimiento de sus objetivos misionales, ha realizado procesamientos de información derivada de fuentes administrativas, como la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA, el Registro Único de Afiliados RUAF, Registro Único Empresarial y Social – RUES, entre otros, y de encuestas producidas por el DANE u otras entidades, que permitió la construcción de indicadores para el seguimiento de la política laboral y el

análisis del mercado laboral y su contexto que se proyecta a través de la plataforma de divulgación de información Fuente de Información Laboral de Colombia – filco.mintrabajo.gov.co/FILCO. En el último año, esta plataforma web, se fortaleció mediante actualización mensual de los indicadores y boletines de información con un enfoque dirigido a facilitar las consultas de la ciudadanía. Entre junio de 2018 y mayo de 2019 se han actualizado mensualmente de los 54 indicadores de periodicidad trimestral (trimestre móvil) correspondientes al nivel nacional; zonas: cabecera – resto; 13 áreas y para cada una de las 23 ciudades y áreas metropolitanas contenidas en la Gran Encuesta integrada de Hogares GEIH; información anual, departamental, ingreso y se incorporó el módulo de Trabajo Infantil. Así mismo, se elaboraron los boletines mensuales de mercado laboral sobre la situación del desempleo, ocupación e inactividad resaltando los hechos más relevantes en cuanto a boletines de sobre la situación de informalidad y boletines sobre la situación de inflación, los cuales se disponen en la plataforma FILCO.

Con el objetivo de brindar elementos de monitoreo y seguimiento puntual a los entes territoriales, se dispuso de fichas o perfiles departamentales con una completa información territorial y de la ciudad capital frente a la presencia institucional y otra información de tipo cuantitativo y cualitativo de aspectos a destacar en territorio, relacionados con empleo en el marco del trabajo decente y aspectos económicos, que permitirá procesos de formulación de política acordes con las situaciones locales. Estas fichas se reportan y actualizan de manera mensual para los 32 departamentos del país, de acuerdo con la disponibilidad periódica de datos que la componen y se pueden descargar desde la plataforma filco.mintrabajo.gov.co/FILCO. Así mismo, se ha suministrado información pertinente para la planeación regional de los Talleres Construyendo País, esencial para la definición de acciones de política pública en materia de laboral.

En el último año, se ha promovido el conocimiento y uso de la Plataforma web y del correcto manejo de información laboral, a través de capacitaciones a las diferentes áreas del Ministerio del Trabajo e instituciones locales, así como espacios de encuentro de agentes de interés en la información, como SENA, Gobernaciones, Alcaldías, Universidades, y Congresos como el Encuentro nacional de alcaldes y congreso departamentales de alcaldes.

2.2.4 Identificación y medición de brechas de capital humano.

2.2.4.1 Aplicación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano. El primer paso para garantizar una formación pertinente es conocer las necesidades en cuanto a ocupaciones y sus competencias para el empleo que tiene el sector productivo, es decir la demanda laboral, en el contexto actual pero también con una visión hacia futuro; del mismo modo es necesario conocer la oferta educativa y formativa y las competencias en las que forma, dado que las brechas de capital humano es una de las fallas de mercado que dificulta la productividad y el desarrollo productivo y económico de nuestro país y estas a su vez se dan en gran medida por la falta de pertinencia y calidad de la educación y la formación.

2.2.4.1.1 Implementación en articulación con el Marco Nacional de Cualificaciones. La implementación de la metodología de identificación y medición de brechas de capital humano se ha articulado con el proceso de construcción del Marco Nacional de Cualificaciones a cargo del Ministerio de Educación Nacional – MEN, siendo la información que arroja la metodología uno de los insumos clave para

el diseño de las cualificaciones de los diferentes sectores sobre los cuales se diseña el catálogo de cualificaciones. Durante el primer semestre e inicios del segundo semestre del año 2018 se aplicó la metodología en los siguientes sectores y regiones del país, varios de ellos priorizados por la PDP, a través de la Red Nacional del Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet, el MEN y aliados privados como Corpoica, Fitac y Cidet.

2.2.4.1.2 Implementación de la metodología de IMBCH en el marco de la Política de Desarrollo Productivo (PDP) – Conpes PDP. De igual manera en el marco de la PDP, en el segundo semestre del año 2018, en conjunto con MinCIT y el SENA, se priorizaron sectores y regiones para la aplicación de la metodología. Estos ejercicios se realizaron a través de la Red Ormet. Los departamentos y sectores priorizados fueron:

- Atlántico. Fabricación de productos metálicos para uso estructural
- Caldas. Aguacate Hass. Fabricación de sustancias y productos químicos
- Quindío. Aguacate Hass.
- Risaralda. Fabricación de prendas de vestir
- Arauca. Cacao

Los resultados de estos ejercicios de identificación de brechas de capital humano serán los insumos para que las Comisiones Regionales de Competitividad (CRC) puedan incluir en sus planes de acción, las acciones relacionados con el cierre de brechas de capital humano. Además, en conjunto con las Comisiones Regionales de Competitividad (CRC), realizamos levantamiento de información primaria de demanda laboral en las apuestas productivas de cacao en Meta y Guaviare, Café en Nariño y Calzado en Norte de Santander.

De igual manera se ha socializado la iniciativa con diferentes CRC en el país y en lo corrido del año 2019 se han priorizado nuevos sectores y regiones en los cuales se aplicará la metodología de brechas y se ha definido el plan de trabajo para empezar a hacer uso de la información generada en los ejercicios ya finalizados en el año 2018 para la definición de planes de acción de cierre de brechas de capital humano y revisión de programas de formación del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

2.2.4.2 Formación de talento humano pertinente y con calidad y el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). En convenio con Fundación Corona se formuló el plan de acción para asegurar una formación del talento humano pertinente y con calidad, con enfoque de cierre de brechas de capital humano, para lo cual se establecieron tres (3) estrategias con respecto a: i) la estructura institucional que rige el Sistema de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, ii) el desarrollo de la plataforma de información del SNC y iii) la implementación de mecanismos de control de calidad y evaluación de la oferta de formación del talento humano, certificación de competencias laborales y transferencia de créditos académicos o unidades de competencia. Con respecto al diseño y desarrollo de la plataforma de información del SNC, durante el año 2018, con el apoyo de un consultor del BID, se avanzó en el mapeo de todas las fuentes de información y registros administrativos requeridos para el desarrollo de la plataforma de información, incluyendo fuentes de demanda laboral, oferta laboral y oferta educativa. Del mismo modo, se planteó la estructura conceptual que debe tener la plataforma de información del SNC.

2.2.4.3 Unificación de Clasificaciones de Ocupaciones. En el trabajo interinstitucional realizado desde el mes de marzo de 2019 para la unificación de las clasificaciones de ocupaciones existentes en el país (la Clasificación Nacional de Ocupaciones – CNO y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia – CIUO 08 AC), en el cual han participado el DANE, SENA, DAFP, el Ministerio de Educación, la UAESPE, DNP, Ministerio del Trabajo y Presidencia, con el acompañamiento técnico de consultores de BID y CEPAL, se tiene como primer avance la concertación de un cronograma y la metodología de trabajo para la unificación de las clasificaciones.

Además, se realizó un trabajo preliminar, en conjunto con todas las entidades involucradas, de identificación de los posibles campos clave que debe tener la clasificación unificada (de estructura y descriptores de la ocupación), así como de los diferentes usuarios y usos que tienen las clasificaciones de ocupaciones en Colombia. Del mismo modo, se realizó una actualización de la homologación conceptual, tomando como punto de partida los conceptos concertados a finales del año 2017 en el proceso que fue liderado por DNP, Fundación Corona y CEPAL. También se avanzó en el mapeo de la normatividad asociada a las clasificaciones de ocupaciones en nuestro país, analizando los diferentes roles que tienen cada una de las entidades involucradas como lo son el de regulación, producción y usuario.

Por último, se ha venido realizando una revisión de experiencias internacionales para tener un panorama general y orientar las mesas técnicas de trabajo para la definición de los campos clave que contendrá la clasificación de ocupaciones. En total se realizaron cuatro (4) mesas técnicas en las cuales se discutieron 24 campos clave y se logró concertación en 16 de estos campos. Para la concertación de los campos restantes se realizarán mesas de trabajo adicionales con la orientación técnica de los consultores de BID y CEPAL.

2.3 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.

En el periodo comprendido entre el 1º de julio de 2018 y el 31 de mayo de 2019, el Servicio Público de Empleo ha logrado incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia a lo largo y ancho del territorio nacional. Gracias a la gestión de la Unidad, se ha permitido que el SPE llegue actualmente a 194 municipios (en los 32 departamentos del país) mediante con 428 puntos de atención de la Red Pública de Prestadores (SENA, Cajas de Compensación Familiar y Entes territoriales) que tienen una capacidad máxima de atención de más de 3.000.000 personas al año. También se encuentran operando 291 puntos de atención de prestadores privados que ofrecen servicios de gestión y colocación de empleo en el país.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo, en el período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 31 de mayo de 2019 se han logrado las siguientes colocaciones:

Total, colocaciones vigencia julio de 2018 a 31 de mayo de 2019

Colocaciones - Anual					
Año	**Total, Nacional**	**Mujeres**	**Jóvenes**	**Víctimas**	**Discapacidad**

Jul 2018 - mayo 2019	690.243	300.697	219.739	52.289	2.644

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

2.3.1 Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. Del 01 de Julio de 2018 al 31 de mayo de 2019 los esfuerzos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UESPE, se centraron en la socialización interinstitucional del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas.

Se destaca la implementación de la Entrevista de Empleabilidad la cual tiene como objeto identificar las barreras del buscador y elaborar un plan de trabajo individual que le permitan a la persona mitigar esas barreras y mejorar su empleabilidad. Durante el segundo semestre de 2018 se realizó la integración del instrumento al Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE y durante el 1er semestre del 2019, se inició un ejercicio piloto con algunas agencias de gestión y colocación de empleo con énfasis en su aplicación en víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad y población NARP.

Adicional a este trabajo, la Unidad del SPE comenzó en el primer semestre del 2019 la revisión del Modelo, teniendo en cuenta: a. Fortalecer el ejercicio diagnóstico de la red de prestadores de Entes Territoriales y Cajas de Compensación Familiar, con el equipo de implementación. b. Los ajustes respectivos para ampliar la cobertura del Modelo a las Agencias privadas y Bolsas de Empleo; c. Es el primer insumo para lo referenciado en el Plan Nacional de Desarrollo, por lo que es pertinente analizar nuevamente el rol del Ministerio del Trabajo en este modelo; d. Ajustar la herramienta de Entrevista de Empleabilidad según resultados del ejercicio piloto realizado; e. Se busca garantizar la vinculación laboral de toda la población mediante un análisis por barreras (individuales, organizacionales y del entorno).

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

La Ruta reconoce cuatro procesos con unos servicios bien definidos en cada uno:

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

Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

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

2.3.3 Programas desarrollados para el cierre de brechas.

2.3.3.1 Programa 40.000 primeros empleos. Mediante la Resolución 1490 del 24 de abril de 2015 del Ministerio del Trabajo, se establece que las Cajas de Compensación deben destinar recursos para la financiación del Programa *"40 mil primeros Empleos"*. A continuación, los principales avances del programa para la vigencia del presente informe:

Avances del programa 40 Mil empleos

Concepto	2018 (julio-diciembre)	2019 (enero-junio)	Total, período
Hojas de Vida Registradas	13.776	6.229	20.005
Personas Colocadas	3.352	1.190	4.542

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

2.3.3.2 Talentos para el empleo. Este programa ofrecía cursos cortos en competencias claves y transversales, finanzas personales y tecnologías de la información y la comunicación, en Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano certificadas en calidad, así como validación de los grados decimo y once. Los beneficiados fueron ciudadanos entre 16 y 45 años, que recibieron un subsidio de 100% en la matrícula y apoyo de sostenimiento, priorizando a personas desempleadas y/o aquellas que acudían al Servicio Público de Empleo, contribuyendo a fortalecer las capacidades de esta población, a partir de la identificación de sectores, programas y, contenidos de cursos de capacitación corta, que se articulaban con las rutas de empleabilidad del Servicio Público de Empleo. Con este programa se certificaron 13.731 ciudadanos, que cursaron y aprobaron satisfactoriamente los cursos de formación o validación de bachillerato en las cuatro convocatorias realizadas, que corresponden al 106% de la meta fijada.

Para el periodo del reporte y, para avanzar en el proceso de liquidación del Programa Talentos para el Empleo, se realizaron las siguientes actividades:

- Realización se reuniones semanales con ICETEX para avanzar con la liquidación del programa.
- Conciliación del fondo Talentos para el Empleo con el ICETEX, verificando los giros autorizados versus los giros pagados.
- Elaboración y firma del acta de conciliación por parte de las dos entidades del proceso desarrollado para el proceso de liquidación.

2.3.3.3 Cierre de brechas para población con discapacidad. Las Cajas de Compensación Familiar mediante el servicio social de población con discapacidad, atendieron entre julio a diciembre de 2018 a 3.644 personas y entre enero a junio de 2019 a 2.701 personas, así:

Población con discapacidad atendida por las CCF 2018-2019

2018		2019	
Mes	Población atendida	Mes	Población atendida
Julio 2018	565	Enero 2019	111
Agosto 2018	465	Febrero 2019	407
Septiembre 2018	538	Marzo 2019	685
Octubre 2018	720	Abril 2019	492
Noviembre 2018	838	Mayo 2019	535
Diciembre 2018	518	Junio 2019	471

Total	**3.644**	**Total**	**2.701**

Fuente: Aplicativo Siger – Sirevac. Superintendencias delegada para la Gestión - Superintendencia del Subsidio Familiar.
Nota: se tomó la información reportada en la estructura 2-006 Coberturas categoría (Convenios - Abierto al Público – Fondos de Ley)

La Unidad del SPE ha implementado el Fondo de Oportunidades para el Empleo con el objetivo de ejecutar un programa de mitigación de barreras de acceso al mercado laboral, a partir del intercambio de experiencias y metodologías, que permita la diversificación de la oferta de servicios de empleo de los prestadores. Este programa, diseñado bajo un esquema de concurso, ha canalizado recursos con el fin de financiar proyectos presentados por los prestadores del Servicio Público de Empleo, que tengan el propósito de poner en marcha mecanismos que permitan acercar a los buscadores de empleo a las oportunidades laborales disponibles en los diferentes territorios. Con el FOE 2018, se aprobaron 19 proyectos en 12 departamentos y 18 municipios.

Con base en la experiencia previa, la Unidad del SPE dará continuidad a este programa realizando ajustes técnicos y operativos, generando un programa de Intervención Especializada. El cual está centrado en la atención de la población víctima del conflicto armado, profundizando la gestión empresarial, la atención a la agenda de posconflicto y ampliando la operación de este instrumento a más prestadores. Al mes de agosto, en el marco de la Intervención Especializada, se han firmado convenios con la Organización Mundial para las Migraciones (OIM), para fortalecer la Red de Prestadores y con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para la mitigación de barreras de empleabilidad para la población víctima del conflicto armado.

2.3.4 Fondo de oportunidades para el empleo. Desde 2016, por parte de la UAESPE se ha implementado el Fondo de Oportunidades para el Empleo con el objetivo de diseñar, implementar y ejecutar un programa de mitigación de barreras de acceso al mercado laboral, a partir del intercambio de experiencias y metodologías, que permita la diversificación de la oferta de servicios de empleo de los prestadores. Este programa, diseñado bajo un esquema de concurso, ha canalizado recursos con el fin de financiar proyectos presentados por los prestadores del Servicio Público de Empleo, que tengan el propósito de poner en marcha mecanismos que permitan acercar a los buscadores de empleo a las oportunidades laborales disponibles en los diferentes territorios.

El FOE 2018, cuya figura contractual terminó el 31 de diciembre de dicho año, está en proceso de liquidación, por lo que se refiere la ejecución presupuestal de: $1.617.000.000 (70%), sobre la operación de 19 proyectos aprobados en 12 departamentos y 18 municipios.

Con base en toda esta experiencia, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo dará continuidad a este programa atendiendo a los ajustes técnicos y operativos, sugeridos por los ejercicios de Gestión de Conocimiento realizados en 2016 y 2017 y las necesidades actuales, en el diseño, implementación y monitoreo de una Intervención Especializada en el 2019 para la población víctima del conflicto armado, profundizando la gestión empresarial, la atención a la agenda de posconflicto y ampliando la operación de este instrumento a más prestadores, para lo cual se encuentra en etapa precontractual de esta estrategia.

2.3.5. Asistencia técnica a la red pública de Prestadores del SPE. En noviembre de 2018, se desarrolló la “Estrategia de Encuentros Inclusivos” donde se ofreció diferentes alternativas laborales para toda la población, particularmente población de difícil colocación (jóvenes, victimas, discapacidad, mujeres,

retornados, otros), promoviendo el acceso a la oferta de servicios de la Red de Prestadores autorizada por la Unidad del Servicio Púbico de Empleo en 9 ciudades (Castilla la Nueva, Armenia, Florencia, Santa Marta, Funza, Medellín, Arauca y Antioquia) impactando en 163 colocaciones. Se realizaron las "Mesas de Trabajo con Prestadores" entre noviembre y diciembre 2018, donde se construyó con la red pública de prestadores las líneas estratégicas para el fortalecimiento y la articulación del Servicio Público de Empleo, con la finalidad de determinar las líneas de acción de la Unidad del Servicio Público de Empleo para el 2019 y de conocer las necesidades de los prestadores.

En el primer semestre del 2019, se llevó a cabo la "Mesa de Trabajo de Privados" el 13 de marzo, que tuvo como objetivo analizar y determinar con la red privada de prestadores, la construcción de las líneas estratégicas para el fortalecimiento y la articulación del Servicio Público de Empleo, en el marco del pacto por la equidad consignado en el Plan de Desarrollo "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", impactando en 82 prestadores privados.. Igualmente, se avanzó en el planteamiento y seguimiento de los planes de trabajo; se realizaron visitas técnicas a territorio a toda la red de prestadores públicos del Servicio Público de Empleo, en las cuáles se socializaron retos y apuestas estratégicas para la vigencia 2019 del SPE, se conocieron los avances de los prestadores en la implementación del Modelo de Inclusión Laboral en sus Agencias, y se concertaron planes de trabajo para el año 2019.

2.4 Formación para el trabajo.

2.4.1 Formación para aumentar las posibilidades de acceso al empleo. La Agencia Pública de Empleo - APE del SENA brinda un servicio de intermediación laboral público, gratuito e indiscriminado que opera desde hace 30 años y facilita el contacto organizado entre los buscadores de empleo y las empresas que requieren talento humano. Es un operador autorizado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo. La APE cuenta con un aplicativo virtual disponible 24 horas al día, cobertura nacional, 33 regionales, 100 oficinas satélites y cuatro oficinas móviles.

Con el fin de llevar los servicios de la APE a los lugares más alejados del país y donde no se cuenta con infraestructura, en el año 2018, las cuatro oficinas móviles de empleo llegaron a 129 municipios del territorio nacional, realizando 354 jornadas, 400 micro ruedas de empleo que impactaron 114 municipios. En estas jornadas, se generaron 31.478 colocaciones. En el 2019 las oficinas móviles llegaron a 128 municipios, realizaron 221 jornadas y 286 micro ruedas de empleo que han impactado 106 municipios. En estas jornadas, se han generado 29.903 colocaciones. A continuación, se observan los principales indicadores de la APE:

Principales indicadores de la Agencia Pública de Empleo 2018-2019

Agencia Pública de Empleo	2018	Julio 2018 – junio 2019
Inscritos registrados en la Agencia Pública - APE	1.273.797	1.302.169
Vacantes registradas en la Agencia Pública - APE	573.757	749.816
Personas colocadas laboralmente	390.707	518.106
Personas desempleadas que reciben orientación ocupacional	745.579	994.635

Fuente: SENA Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento

Vale la pena resaltar que entre enero y agosto de 2019 se registraron 334.026 colocaciones, de las cuales 80.287 corresponden a empleos relacionados con economía naranja.

2.4.1.1 Formación Pertinente. Para fortalecer la pertinencia sectorial, territorial y poblacional de los servicios institucionales el SENA a través del Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS viene desarrollando ejercicios de vigilancia tecnológica y prospectiva, con el fin de anticipar las las necesidades futuras de las empresas nacionales, asi como los impactos de la tecnología en la generación de nuevas ocupaciones, con el fin de formar el talento humano que requiere el sector empresarial para aportar a la competitividad y productividad del país.

2.4.1.1.1 Formación Profesional Integral. La formación profesional integral, se desarrolla mediante una propuesta pedagógica teórico-práctica, orientada a la apropiación reflexiva y crítica de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas y al fortalecimiento de actitudes y valores. Durante el 2018, 7.174.771 aprendices recibieron acciones de formación a través de 9.007.762 cupos. Para el periodo julio 2018 - agosto 2019, 8.262.910 aprendices han recibido acciones de formación a través de 10.291.934 cupos. En relación con la economía naranja, en el SENA existen 85 programas titulados, entre técnicos y tecnólogos, enfocados en tres grandes categorías: artes y patrimonio; industrias culturales y convencionales; creaciones funcionales, nuevos medios y software para la inclusión del capital humano.

2.4.1.1.2 Formación técnica profesional, tecnológica y especializaciones. El SENA, imparte formación en los niveles de Tecnólogo y Especialización Tecnológica, con el objetivo que los aprendices además de vincularse al mercado laboral puedan continuar en cadena de formación hasta el nivel profesional Como resultado de este proceso, para la vigencia 2018 el SENA atendió 485.959 aprendices, por medio de 486.012 cupos, mientras que entre julio 2018- agosto 2019 se atendieron 506.276 aprendices mediante 506.322 cupos.

2.4.1.1.3 Formación Técnica y Otros SENA. Esta formación capacita a los aprendices para adquirir competencias motrices, cognitivas, socioafectivas y comunicativas para desarrollar actividades determinadas y solucionar problemas en un rango definido de áreas funcionales con respuestas predecibles. Es así, como los aprendices comprenden y aplican su conocimiento a los distintos procesos productivos y utilizan instrumentos y técnicas definidas, para ejecutar operaciones y obtener resultados concretos. En la vigencia 2018, 824.279 aprendices accedieron a programas de formación técnica y otros, a través de 824.375 cupos. Para el periodo comprendido entre julio 2018 - agosto 2019 el SENA atendió a 897.203 aprendices a través de 897.288 cupos. Cabe señalar que a través del programa de Articulación del SENA con la Educación Media se atendieron durante el 2018, 393.765 aprendices en programas técnicos, con 393.826 cupos. En el periodo comprendido entre julio 2018 - agosto 2019 se formaron 415.798 aprendices, equivalentes a 415.849 cupos. Por otra parte, a través del programa de Ampliación de Cobertura en el año 2018 se formaron 60.136 aprendices, equivalentes a 61.584 cupos. Para el periodo julio 2018- agosto 2019, fueron 38.290 aprendices y 39.826 cupos.

2.4.1.1.4 Formación Complementaria. La formación complementaria es aquella que permite actualizar destrezas, habilidades y competencias, y responde a demandas específicas del sector productivo y social[1]. A través de este tipo de formación los trabajadores pueden actualizarse, cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños en materia laboral y calificar y recalificar el talento humano en situación de desempleo. La Entidad culmina el 2018 con 5.864.533 aprendices atendidos mediante

[1] SENA (2018). Resolución 1444 de 2018. Por la cual se determinan los niveles de formación y la duración de los programas de formación del SENA. art. 1. Recuperado de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_sena_1444_2018.htm

7.697.375 cupos en programas de formación de corta duración. Entre julio 2018 - agosto 2019 6.859.431 aprendices se capacitaron con acciones de formación complementaria mediante 8.888.324 cupos.

2.4.1.1.5 Formación por Regiones. El SENA hace presencia en el país a través de 33 Regionales, 117 Centros de Formación y 146 Aulas Móviles, lo que le permite a la Entidad llegar a la "Colombia profunda", y aportar en la competitividad de las regiones a través de la formación.

Cupos en Formación por Regiones 2018

Región	2018			Julio 2018 - Diciembre 2018		
	Titulada	Complementaria	Total	Titulada	Complementaria	Total
Eje Cafetero y Antioquia	260.503	1.529.264	1.789.767	48.632	783.329	831.961
Pacifico	174.174	842.467	1.016.641	27.948	415.826	443.774
Llanos	50.166	197.322	247.488	6.880	100.381	107.261

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

2.4.1.1.6 Formación Virtual. La formación virtual en el SENA se desarrolla utilizando Tecnologías de la información y la comunicación Tics y la plataforma de aprendizaje LMS (Learning Management System). En esta modalidad de formación el SENA oferta programas de formación técnica, tecnológica y complementaria. Durante el 2018 se crearon programas de formación complementaria que dieron respuesta a necesidades específicas de formación del sector productivo, así como a entidades gubernamentales, como el Ministerio de Salud, el Departamento para la Prosperidad Social DPS, la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Cancillería. En el año 2018 se atendieron 3.089.076 aprendices a través de 3.264.849 cupos de formación virtual, en el periodo comprendido entre julio 2018 - agosto 2019 se formaron 3.868.285 aprendices mediante 4.096.664 cupos en esta modalidad de formación.

2.4.1.1.7 Programa bilingüismo. El Programa de Bilingüismo es la respuesta del SENA a los requerimientos del sector productivo frente a la necesidad de dominio de una segunda lengua, con el fin de incidir sobre la competitividad de las empresas y mejorar los índices de empleabilidad del país. Durante el segundo semestre del 2018 el SENA realizó proyectos de tele colaboración para fortalecer el aprendizaje del idioma inglés con pares extranjeros de diferentes países de Asia y Medio oriente, participó en el congreso internacional CALL 2018, actualizó su catálogo de formación en inglés presencial, inició la implementación de los más de 40.000 Recursos Educativos Digitales para la formación en lenguas a través del LMS y firmó convenios con IBRACO para la Formación en Portugués y con la Alianza Francesa para la formación en francés, convenios que fueron renovados para el año 2019.
Así mismo, en el año 2019 el SENA firmó convenio interinstitucional con el Departamento Administrativo de la Función Pública para ofrecer formación y fortalecer las competencias en inglés de los funcionarios de entidades públicas y comenzó a ejecutar el convenio de cooperación internacional con la comisión Fulbright para apoyar la formación en inglés de 15 Regionales. A través del Programa de Bilingüismo, en el año 2018 se capacitaron 1.011.371 aprendices a través de 1.104.755 cupos. En el periodo julio 2018 - agosto 2019 se formaron en otro idioma 1.213.216 aprendices con 1.329.455 cupos.

2.4.1.1.8 Certificación de la Formación Profesional Integral. El proceso de Certificación respalda la idoneidad del aprendiz capacitado y se convierte en un validador de la adquisición de habilidades, conocimientos y competencias del aprendiz que finalizó un programa de formación y cumplió todos los requisitos que le permiten desempeñarse de forma eficiente y con calidad en el mundo laboral.

El SENA en el año 2018 expidió 5.030.920 certificados, de los cuales 386.772 corresponden a Formación Titulada y 4.644.148 a Formación Complementaria. En el periodo comprendido entre julio 2018- agosto 2019 se expidieron 5.515.264 certificados.

2.4.1.1.9. Sena Emprende Rural - SER. El programa SENA Emprende Rural – SER busca promover la generación de ingresos y la empleabilidad para la población rural a través del desarrollo de capacidades y competencias de la población, así como el acompañamiento y fortalecimiento de las iniciativas productivas rurales orientadas al autoconsumo, los emprendimientos y/o la creación de empresas rurales.

Entre julio y diciembre de 2018 se llevó a cabo la articulación OIM – SENA para la generación de emprendimientos en población vulnerable a 60 profesionales del programa SER, se diseñó una estrategia con FINAGRO para la financiación de unidades productivas y empresas rurales, se realizó transferencia en el Modelo Small Business Development Center para 44 Profesionales del programa SER y fueron atendidos 610 reincorporados de las FARC mediante 24 acciones de formación complementaria especial para la generación y/o fortalecimiento de proyectos productivos de autoabastecimiento financiados por el PNUD Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación – ETCR.

Aprendices y cupos del programa Sena Emprende Rural 2018-2019

Programa	2018		Julio 2018 - 2019	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
SENA Emprende Rural	190.387	215.244	199.901	230.737

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

2.4.1.1.10 Población vulnerable. Las poblaciones vulnerables tienen ingreso preferente a los programas del SENA. Así mismo, la oferta institucional promueve el desarrollo de competencias blandas y el impulso de sus tradiciones mediante una atención diferencial, innovadora e incluyente[2]. Las acciones brindadas a las poblaciones vulnerables y programas sociales del Gobierno Nacional se implementan a través de la gestión regular de los Centros de Formación Profesional, oficinas de la APE y las Unidades de Emprendimiento, quienes a través de estrategias diferenciales fortalecen la inclusión social de estas poblaciones.

Población Vulnerable, Desplazados y Victimas atendidos 2018-2019

Tipo de Población	2018		Julio 2018 - Mayo 2019	
	Aprendices	Cupos	Aprendices	Cupos
Desplazados por la Violencia	833.696	1.134.255	983.895	1.323.210
Víctimas (No Incluye Población Desplazada)	56.446	73.977	61.250	80.680
Total, Población Vulnerable	**2.438.786**	**3.374.707**	**2.734.595**	**3.741.936**

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

2.4.1.2 Articulación de la formación con el mercado laboral. El Ministerio del Trabajo avanzó en el diseño de una macro estrategia de carácter intersectorial, para la incorporación de los estándares ocupacionales en la gestión del recurso humano dentro de las empresas, que requirió una articulación interinstitucional con los Ministerios de Comercio Industria y Turismo, de Cultura, de Transporte y, con el

[2] SENA (2019). Plan de Acción. Lineamientos operativos. núm. 2.5.2.2. Atención a poblaciones vulnerables. p. 179.

sector de Inclusión Social y Reconciliación, donde se pretende impulsar y desarrollar el turismo como jalonador de empleo y desarrollo para generar formación en competencias cualificadas correspondientes con los actuales lineamientos de la política productiva del país.

De esta forma, se elaboró: (i) documento con propuesta para el diseño del programa "Cultura de Viaje Seguro en Colombia", que busca incentivar la generación de empleo, basándose fundamentalmente en la formación para el trabajo, en el sector del transporte terrestre de pasajeros, cuyos directos beneficiarios serán poblaciones vulnerables (jóvenes, mujeres cabeza de familia y víctimas de violencia), dentro del concepto de Trabajo Decente y, (ii) "Manual operativo sobre la estrategia de Cultura de Viaje Seguro en Colombia" y propuesta de formación para "Edecán de servicio a bordo" que incluye: competencias a desarrollar; competencias mínimas; propuesta de contenido temático por módulos; evaluación y; propuesta metodológica.

Adicionalmente, se cuenta con:

- Presentación de identificación de ocupaciones, en donde se registran los hallazgos del ejercicio adelantado en Bucaramanga y el Socorro, los cuales son un insumo que permite identificar las necesidades de formación del recurso humano adscrito al sector turismo.
- Documento sobre la oferta educativa en Socorro, Santander.
- Informe sobre la productividad laboral y crecimiento verde en el país.

La fase piloto de este proyecto se implementó en el municipio de Socorro-Santander, el cual se caracteriza por tener un potencial en términos de turismo histórico y cultural, pero desafortunadamente no cuenta con instituciones organizadas para promover el sector. Así mismo, permitió identificar que el sector se caracteriza por estar constituido por pequeñas empresas familiares, con una baja demanda por recurso humano. En este contexto, la capacitación desarrollada en este municipio se realizó en 20 unidades productivas, llevando a cabo jornadas de capacitación en los negocios y jornadas de trabajo en grupo que permitieron desarrollar las siguientes competencias:

- Fortalecimiento empresarial: a la fecha se han trabajado temáticas como costeo, estandarización de productos, planes de mercadeo y trabajo en red con otros empresarios.
- Marketing territorial: diseño y construcción de rutas turísticas en el municipio.
- Competencias transversales: su desarrollo se abordó a partir de la relación con las temáticas de fortalecimiento empresarial, profundizando en aspectos como trabajo en equipo, liderazgo, creatividad y comunicación asertiva.

Con el propósito de generar una ruta de trabajo en territorio, se empezó la identificación de necesidades de formación en el municipio de Valledupar y se realizó el lanzamiento de esta estrategia el pasado 25 de mayo en el Taller Construyendo País. De esta forma se cuenta con una evaluación preliminar de la cadena de valor y las necesidades de capital humano y, la matriz de recolección de información sobre las estrategias para el cierre de brechas de capital humano para Valledupar.

Durante el segundo semestre del año 2018 el SENA logró fortalecer la estrategia de formación dual con el sector productivo, entregando talento humano formado con pertinencia y calidad. En esta estrategia la empresa es coformadora desde el primer y hasta el último día y cada aprendiz desarrolla su formación a través de contrato de aprendizaje. Así mismo, para articular la formación con el mercado laboral el SENA

cuenta con la Matriz de Pertinencia, en cabeza del Observatorio Laboral. Dicha Matriz es una herramienta que organiza la información disponible del mercado laboral, ofrece información para calcular indicadores y permite construir un índice cuantitativo de pertinencia.

2.4.1.3 La práctica laboral. En esta temática, El SENA cuenta con el Contrato de Aprendizaje como el instrumento que tiene como objetivo permitir a sus aprendices el desarrollo de prácticas laborales en empresas y ambientes de trabajo reales, brindándoles la oportunidad de una primera experiencia formándolos para iniciar su vida laboral.

En el año 2018, 392.250 aprendices se vincularon a través de Contrato de Aprendizaje. En el periodo comprendido entre julio 2018 - agosto 2019, 441.044 aprendices se vieron beneficiados a través de Contratos de Aprendizaje.

2.4.1.3.1. Estado Joven. Este programa tiene por objetivo facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales y judicaturas en el sector público. Permite a los jóvenes entre 18 y 28 años que se encuentren en los niveles de formación: normalista superior, técnico profesional, tecnólogo y universitario, desarrollar su práctica laboral en el sector público, hasta cinco (5) meses y judicatura, cuya duración máxima es hasta doce (12) meses. Los beneficiarios de este programa reciben un auxilio de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) para tiempo completo y medio (1/2) SMMLV para medio tiempo, más afiliación Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, llegando a 195 municipios de 27 departamentos a través de 42 Cajas de Compensación Familiar habilitadas en el país.

Vinculados 4ª , 5 ª y 6 convocatoria

Departamento	IV Convocatoria	V Convocatoria	V Convocatoria	Departamento	IV Convocatoria	V Convocatoria	V Convocatoria
Amazonas	1	4	6	Huila	-	11	31
Antioquia	128	195	69	La guajira	-	5	15
Arauca	22	24	6	Magdalena	111	24	9
Atlántico	28	70	175	Meta	23	30	37
Bolívar	24	15	20	Nariño	-	9	13
Boyaca	8	-	22	Norte de Santander	28	16	13
Caldas	14	34	-	Putumayo	6	1	6
Caquetá	25	7	3	Quindío	-	16	12
Casanare	26	-	8	Risaralda	27	-	29
Cauca	11	48	78	San andres	13	13	12
Cesar	105	-	31	Santander	196	68	74
Chocó	-	2	10	Tolima	80	54	40
Córdoba	-	5	26	Valle del cauca	37	45	61
Cundinamarca	483	369	305	Total, convocatoria	**1396**	**1065**	**1111**

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

De igual manera, el Ministerio del Trabajo asumió el reto de romper las brechas de empleabilidad de los jóvenes y tramitó la producción normativa y posterior expedición de la Resolución 3546 de 2018 "por la cual

se regulan las prácticas laborales", constituyéndose en una herramienta valiosa para facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los estudiantes, clarificando y estandarizando las condiciones mínimas de una práctica laboral conforme lo orientó la Ley 1780 de 2016.

Para socializar dicha Resolución, se han realizado cinco (5) eventos con actores de los sectores privado y público como: Universidades, Central Unitaria de trabajadores de Colombia CUT, Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores – Cancillería, Función Pública, Fiscalía General de la Nación, Secretaría Distrital de Integración Social, Instituto Nacional de Vías INVIAS, Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE, Superintendencia de Industria y Comercio, entre otras.

2.4.2 La formación como factor de incremento de la productividad laboral. La experiencia que realiza el aprendiz del SENA a través del Contrato de Aprendizaje tiene como objetivo el desarrollo de prácticas laborales en empresas y ambientes de trabajo reales, brindándoles la oportunidad de una primera experiencia de trabajo en la que se forman para iniciar su vida laboral. A través de este instrumento se fortalece la productividad laboral de un importante número de colombianos. Los resultados logrados en este tema se presentaron en el punto 2.4.1.3 La práctica laboral.

2.4.2.1 La formación a lo largo de la vida. El Ministerio del Trabajo continúa la implementación de procesos de formación complementaria a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas (UVAE), que permiten dar respuesta ágil y oportuna al desarrollo y fortalecimiento de las competencias individuales que se requieren en la producción, permitiendo preparar, entrenar, reentrenar, complementar y certificar la capacidad del recurso humano, para realizar labores seguras en trabajo en alturas en actividades propias de la empresa. De esta forma, para el periodo del informe hasta mayo del 2019, se certificaron 29.646 trabajadores.

Para el mismo periodo se autorizaron dieciséis (16) UVAE de un total de ochenta (80) UVAE registradas en el territorio nacional, las cuales forman en seis (6) programas de trabajo seguro en alturas. Adicionalmente, con el propósito de automatizar la gestión de las UVAE, se continúa con la implementación del aplicativo de Registro Único de Empresas- RUE y el de Formación Vocacional, agilizando el acceso de los interesados, facilitando el trámite y aumentando la transparencia, contribuyendo así al mejoramiento de la capacidad de respuesta del Ministerio en esta materia. Asimismo, se contribuyó al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores en el marco de la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo contemplado en la Resolución 4927 de 2016, lo que permitió formar 24.931 personas, acumulando para el periodo 54.577 trabajadores formados en empresa.

2.4.2.2 Condiciones para mejorar las competencias de los trabajadores. Se unificaron criterios para la construcción del Sistema Nacional de Cualificaciones SNC que fuera plasmado en el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 o Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022. La formación para el trabajo es el pilar sobre el cual reposa el acceso al empleo formal, pues los recursos humanos son un ingrediente indispensable y central para el logro de un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos (objetivo 8 de los ODS). Hoy se cuenta con un marco legal que dispone el Plan Nacional de Desarrollo, en el cual se incorporaron elementos estructurales de la política de empleo formal, cuyo centro es el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), que comprende el conjunto de instrumentos, políticas, procesos y arreglos institucionales necesarios para la orientación de la educación y formación, de acuerdo con las necesidades sociales y productivas del país.

Este Sistema incluye entre sus componentes, las tres vías de cualificación (donde participan educación, formación para el trabajo y evaluación y certificación de aprendizajes previos), el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), el subsistema de aseguramiento de la calidad de la educación y formación, un esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información que permita orientar la oferta de formación. A la fecha se ha avanzado en:

- Elaboración de propuesta de borrador de documento del sistema de aseguramiento de la calidad de la formación para el trabajo.

Luego de los acuerdos intersectoriales sobre la estructura y los niveles de formación para el Trabajo, se inició el trabajo de concertación para construir normas reglamentarias sobre el sistema de calidad de la formación.

La discusión se adelanta a partir de la propuesta presentada por el Ministerio del Trabajo.

Se concertó y aprobó plan de acción 2019 – 2020 y ruta interinstitucional para la elaboración de la propuesta del subsistema de normalización de competencias.

Se ha avanzado en la identificación de procesos de normalización de competencias vinculados con el subsistema de la calidad.

Se socializaron resultados de estudios realizados a mesas sectoriales y a normalización del SENA, en la perspectiva del mejoramiento de instancias estratégicas, tácticas y operativas del Subsistema de Normalización de Competencias.

Se concertó la ruta interinstitucional para el desarrollo de la propuesta del Subsistema de evaluación y certificación de competencias.

Se surtió la fase de inventario donde el Ministerio del Trabajo entregó información producida entre 2012-2018 en medio físico relacionado con la evaluación y certificación de competencias a integrantes de mesa de trabajo.

Se dio inicio a fase de producción técnica a través de taller realizado por el Ministerio del Trabajo para recoger aportes frente a la estructura inicial y los aspectos a priorizar en la propuesta del subsistema evaluación y certificación de competencias.

2.4.3 La formación como dinamizador de la movilidad laboral. El SENA a través de sus programas de formación profesional integral y en conjunto con el sector productivo, trabaja para dinamizar la movilidad laboral, ya que en la medida en la que la formación o capacitación aumenta, aumenta también la movilidad ocupacional[3]. En este sentido, el SENA cuenta no solo con una amplia oferta educativa en varios niveles de formación, si no con la evaluación y certificación de competencias laborales lo que le brinda a los trabajadores mayores oportunidades de ocupar un mejor empleo.

2.4.3.1 Reconocimiento de competencias y habilidades para la gestión del recurso humano. Se generó un acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, el SENA y la Presidencia de la República para la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos,

[3] Kapstein, E (1996), citado en Labarca, G. (2001). Formación para el Trabajo: Pública o Privada. Cinterford. p. 101. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/labarca.pdf

componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país, que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, a través de la evaluación y certificación de competencias laborales reconoce las habilidades y destrezas de los trabajadores vinculados al sector productivo, las personas en búsqueda de empleo y los trabajadores independientes con el fin de determinar su competencia para desempeñar una determinada función productiva, atendiendo a los estándares de calidad del desempeño laboral establecidos en Normas Sectoriales de Competencia Laboral. Este proceso impacta positivamente la empleabilidad al contribuir con el mejoramiento de la productividad y facilitar la movilidad laboral de los colombianos. Entre julio de 2018 y agosto de 2019, se expidieron 272.939 certificaciones en competencias laborales a 207.353 colombianos en las 33 regionales del País, principalmente en los sectores de salud, transporte, servicio al cliente, gas, seguridad y vigilancia privada, y construcción e infraestructura, gestión administrativa, salud, procesamiento de alimentos, transporte, y seguridad y vigilancia privada. De igual forma, se realizaron 288.014 evaluaciones en competencias laborales a 215.911 personas.

2.5 Gestión en política migratoria laboral.

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

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

- Asistencia técnica a las jornadas de “Acciones de inclusión laboral para migrantes venezolanos en Colombia en el marco del Piloto de la Unidad del SPE – FUPAD " realizadas en Barranquilla, Cartagena y Riohacha.
- Sensibilización a directivos de la Confederación General de Trabajadores - CGT - en materia de contratación de población extranjera y beneficios que trae la migración internacional, efectos directos e indirectos, realizada en Barranquilla.
- Asistencia técnica en Cúcuta para participar en estrategias de empleo en marco del trabajo decente a población proveniente de Venezuela.
- Asistencia técnica en Arauca y Bucaramanga para orientar a las instituciones del sector trabajo y a las organizaciones, sobre los migrantes venezolanos.
- Asistencia técnica en jornadas vinculación ruta de empleabilidad y capacitación a empresarios para recepción de vacantes en frontera; orientación instituciones y organizaciones coyuntura inmigrantes, en Cúcuta, Riohacha, Arauca y Rionegro.

- Participación en la Comisión Nacional Intersectorial de Migraciones, espacio de discusión establecido por norma para la construcción de política integral migratoria, enfatizando la inmigración y retorno de población procedente de Venezuela.
- Participación en la Comisión Intersectorial para el Retorno, validando las solicitudes de retorno laboral aplicadas por colombianos en esta situación. Así mismo, se verificó la trayectoria laboral de esta población mediante cruces de información entre el Registro Único de Retornados (RUR) y Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).
- Participación en Cali en la Feria de servicios para la empleabilidad donde se brindó apoyo técnico en capacitación sobre contratación de población extranjera y retornada.
- Participación en la Feria de atención y servicios para colombianos retornados y migrantes venezolanos en Cúcuta y Bogotá.
- Participación en el primer Foro de Gestión del Talento Humano, liderado por el Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo (SPE), donde se explicaron a los jefes de talento humano la importancia del rol de los empresarios en el fortalecimiento de la política del trabajo decente en el país, garantizando los derechos de todos los trabajadores, incluyendo a los extranjeros y colombianos retornados.

Por otra parte, y frente al fenómeno reciente de migración de venezolanos al país, la Institucionalidad colombiana ha tenido una orientación común de principio que busca facilitar el acceso al mercado laboral para población migrante en igualdad de condiciones a la población receptora. En este sentido, es importante atender esta problemática, para lo cual se avanzó en:

- Proyección y concertación de acto administrativo entre el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio del Trabajo para crear el Permiso Especial Temporal de Trabajo (PETT) dirigido a autorizar la permanencia de los nacionales venezolanos que se encuentren en el territorio nacional sin la intención de establecerse.
- Resolución conjunta entre el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio del Trabajo para crear el Permiso Especial Temporal de Trabajo (PETT) dirigido a autorizar la permanencia de los nacionales venezolanos que se encuentren en el territorio nacional sin la intención de establecerse, razón por la cual, no equivale a una Visa, ni tiene efectos en el cómputo de tiempo para la Visa de Residencia Tipo “R”, de conformidad con la normatividad vigente.
- Estrategia de articulación de cooperación internacional entre la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Organización Internacional para las Migraciones OIM, la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD y, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR, encaminada a la atención de la población migrante proveniente de Venezuela, en la fase de estabilización que incluye la inserción en el mercado laboral.
- Lo anterior, con el fin de fortalecer los acuerdos interinstitucionales suscritos en materia migratoria y considerando que la dinámica actual de la población en situación de retorno laboral requiere avanzar en un proceso de orientación y acompañamiento laboral de largo plazo que conlleve a una efectiva colocación de dicha población en el país. Asimismo, el incentivar y fortalecer consensos internacionales o compromisos regionales de interés para el país sobre la movilidad laboral, que permitan que estos temas tengan mayor relevancia y generen acuerdos y acciones reales en esta materia.

- Apoyo técnico y participación en la construcción del Documento Conpes 3950 “Estrategia de atención a la población proveniente de Venezuela” del 28 de noviembre de 2018.
- Construcción del proyecto de movilidad para población migrante proveniente de Venezuela.
- Elaboración de documento técnico de diagnóstico "La inmigración de nacionales venezolanos a Colombia”.
- Construcción del documento "venezolanos en Colombia " que incluye estrategias de prevención, orientación y sensibilización regional dirigidas a población migrante, en especial a aquella procedente de Venezuela.

Para finalizar, se han desarrollado acciones y mecanismos de prevención frente a la trata de personas y el tráfico de migrantes, junto con las demás autoridades competentes, lo que permitió la:

- Socialización de acciones preventivas frente al delito de trata de personas con el Ministerio del Trabajo de Brasil.
- Realización de capacitación sobre ofertas laborales fraudulentas y trata de personas por trabajo forzoso a Consulados de Colombia en el mundo y, a la Universidad Cooperativa de Colombia en Medellín.
- Realización del despliegue y socialización de la campaña de sensibilización, orientación y prevención a población y potenciales migrantes para erradicar la trata de personas con fines de explotación laboral con los funcionarios de la Alcaldía de Cali.
- Participación en el entrenamiento organizado por la oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en Brasil, socializando el trabajo que se ha venido adelantando para prevenir y combatir las trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes en Colombia, abordando temas como la definición de trata de personas y trabajo esclavo, el enfoque diferenciado de la trata de personas por explotación sexual, la relación o vínculo entre la trata de personas por trabajo esclavo y la migración proveniente de Venezuela.
- Socialización de la campaña de ofertas laborales fraudulentas en el marco de las ferias de atención realizadas en las ciudades de Cúcuta y Bogotá.
- Participación en el Lanzamiento de la Campaña "Reaccionemos en las redes, ojo con la trata" en el marco de la política de trabajo decente en Pereira.

Finalmente, para coordinar la implementación y efectuar seguimiento a las recomendaciones internacionales en materia de movilidad laboral, se desarrolló la capacidad de utilizar la infraestructura estadística para Migración Laboral para un mejor seguimiento de los flujos migratorios para lo cual se expidió la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018 "Por la cual se crea e implementa el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia RUTEC".

Se avanzó en el soporte técnico y mantenimiento informático al aplicativo Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC, que contiene: Desarrollos, complementos y modificaciones realzados a los aplicativos (RUTEC-RUE) implementados por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo; implementación de las nuevas versiones de los aplicativos; actualización de los datos e imágenes necesarios para la actualización del manual de usuario y; back up de los archivos fuentes de los módulos.

Adicionalmente, se inició el registro de trabajadores extranjeros que están trabajando en Colombia, a partir de la utilización del aplicativo RUTEC que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, lo que ha permitido registrar a la fecha 2984 empresas y 22.758 trabajadores migrantes.

2.6 Equidad Laboral

2.6.1 Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado PRIEV. El Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las Víctimas del Conflicto Armado - PRIEV, el cual tiene por objeto "promover la restitución de las capacidades para el empleo y autoempleo de las víctimas del conflicto armado, mediante programas de formación para el trabajo, la promoción del enganche laboral y el apoyo al emprendimiento o empresarismo, fomentando así su auto sostenimiento".

En este orden de ideas, el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, es la dependencia encargada de adelantar programas enfocados en el emprendimiento y la formación para el trabajo, que contribuyan a restituir las capacidades de la población víctima del conflicto armado en Colombia sin distinción de su hecho victimizante, a través de tres componentes: formación para el trabajo, emprendimiento individual y reparación colectiva propendiendo por realizar acciones orientadas al enfoque diferencial. Bajo este contexto se desarrollaron acciones alrededor de cuatro componentes: Formación para el trabajo, Emprendimiento y empresarismo rural y urbano, Reparación colectiva y Acciones orientadas al enfoque diferencial en el marco del PRIEV.

2.6.1.1 Componente de formación para el trabajo. En el marco del PRIEV, el Ministerio del Trabajo ha adelantado acciones para la atención de la población víctima del conflicto armado interesada en participar en programas de Formación para el Trabajo y Orientación Vocacional, mediante los cuales se busca contribuir a la reparación integral de la población víctima, facilitar su inserción en la ruta de empleo, y potenciar sus posibilidades de enganche laboral en trabajos dignos, decentes y de calidad. Bajo este contexto, durante la vigencia 2018 se desarrollaron los siguientes programas, con la participación de 3.650 víctimas del conflicto armado, en 42 municipios de 19 departamentos del país.

Programa Educándonos para la Paz II: Para la segunda versión del programa (vigencia 2018), los sectores económicos definidos por el Ministerio del Trabajo para la ejecución de este programa fueron: hotelería y turismo, auxiliar de cocina, áreas TI (diseño gráfico digital y desarrollo de aplicaciones móviles), auxiliar administrativo y contable, áreas de la salud y atención al cliente (técnico auxiliar de seguros y agentes de contact center).

Programa TransFórmate III: Para la tercera convocatoria se contó con un módulo de formación inicial que propende por la adquisición y mejoramiento de las competencias clave y transversales, como mecanismo para mejorar el desempeño de los beneficiarios en el mercado de trabajo y en particular para incrementar sus probabilidades de empleo. Posterior al módulo inicial los jóvenes podrán acceder a la Formación Técnica Laboral. Se trata de un programa de formación calificada que puede tener una duración mínima de un año y tres meses y una máxima de 1 año y 9 meses. Es así como en 2019 se continúa con el desarrollo del programa **TransFórmate III**[4], con la formación técnica laboral en: asistencia administrativa; auxiliar administrativo en salud; auxiliar contable y financiero; auxiliar de almacén y bodega; auxiliar de

[4] Implementado mediante convenio interadministrativo N° 441/2013, suscrito con El ICETEX, como administrador de los fondos.

criminalística e investigación judicial; auxiliar de sistemas informáticos; auxiliar en enfermería; auxiliar en salud oral; auxiliar en servicios farmacéuticos; mercadeo; ventas y publicidad; ofimática; secretariado ejecutivo; seguridad ocupacional; soporte de redes y sistemas informáticos; técnico laboral por competencias en sistemas; técnico laboral en administración de negocios e informática; técnico laboral en administración y mercadeo; técnico laboral en cocina tradicional e internacional; técnico laboral en construcción de instalaciones eléctricas internas; técnico laboral en fabricación y reconstrucción de productos metálicos soldados; técnico laboral en mecánica de motos; técnico laboral en mercadeo y ventas; técnico laboral en ventas mercadeo y publicidad; técnico laboral por competencias en ventas, mercadeo y publicidad.

El programa se desarrolla en: Arauca: Arauca; Bolívar: Cartagena y Magangué; Caldas: Manizales y Riosucio; Cauca: Santander de Quilichao; Cesar: Valledupar; Cundinamarca: Soacha, Chía, Facatativá, Fusagasugá, Madrid y Zipaquirá; Chocó: Quibdó; Nariño: Ipiales, La Unión y Pasto; Putumayo: Puerto Asís; Risaralda: Pereira y Santa Rosa de Cabal; Tolima: Líbano.

Programa Orientados hacia la Paz: Programa dirigido a jóvenes víctimas del conflicto armado, entre los 16 y 21 años de edad, que se encuentran en proceso de encargo fiduciario por parte de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV, el cual busca facilitar su transición a opciones de formación y/o generación de ingresos e identificar en los jóvenes participantes las posibles ideas de emprendimiento, con el fin de orientarlos dentro de la dinámica comercial y económica de sus regiones, frente a las diferentes prácticas económicas del territorio para la posible inclusión académica o laboral, de acuerdo con el desarrollo, fortalecimiento de sus habilidades y sus intereses. En la vigencia 2018, se desarrollaron dos versiones del programa: Orientados hacia la paz I y II**.** Finalmente, en la vigencia 2018, se ejecutó un total de $13.277 millones, del proyecto de inversión Implementación de Estrategias de Formación para el Trabajo y Empleabilidad a Víctimas del Conflicto Armado, Nacional.

Total, de personas víctimas participantes en los programas de formación para el trabajo y orientación vocacional en 2018.

Educándonos para la Paz II	TransFórmate III	Orientados hacia la Paz I	Orientados hacia la Paz II
1.552	1.105	382	611

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género – Ministerio del Trabajo

Por otra parte, en la vigencia 2019, la implementación del componente de formación para el trabajo se efectúa a través de los siguientes programas:

Programa Formándonos para el Futuro. Con este programa se busca la participación de aproximadamente 1420 víctimas del conflicto armado, mayores de 18 años en 16 ciudades[5]. Es así como se han definido en las ciudades y/o municipios de Cartagena, Santa Marta, Barranquilla, Montería, Yopal, Valledupar, Florencia, Ocaña, Bogotá, Leticia, Cúcuta, Tumaco, Cali, Buenaventura, Medellín y Popayán programas tales como: operador de sistemas informáticos y redes; secretariado en gerencia; mantenimiento de equipos de cómputo e instalaciones en redes; cocina; gestión deportiva y educación física; administración portuaria y aduanera; instalación y mantenimiento de redes; auxiliar de recursos humanos; auxiliar de cocina, hotelería y turismo; servicios generales de hotelería y turismo; guías de

[5] Los territorios 2019 y el número de participantes en cada uno de ellos **son indicativos y sujetos de modificación.**

turismo; por competencias en instalación y reparación de redes y líneas de telecomunicaciones; y mecánica automotriz.

Programa para la Orientación Vocacional. Para la vigencia 2019 se tiene prevista la participación de 600[6] jóvenes. En los siguientes municipios: Florencia, Cúcuta, Ocaña, Quinchía, Dosquebradas, Granada, Villavicencio, Neiva, Toribio, Pitalito, Santa Marta, Ciénaga, Fundación, Carmen de Bolívar, Soledad, Yopal, Aguachica, Agustín Codazzi y San Diego.

Para 2019, se tiene comprometido un total de $14.512 millones, del proyecto de inversión Implementación de Estrategias de Formación para el Trabajo y Empleabilidad a Víctimas del Conflicto Armado.

2.6.1.2 Componente de emprendimiento y empresarismo rural y urbano. En este componente se han desarrollado los siguientes programas:

Programa Somos Rurales: El programa se basa en el desarrollo de negocios inclusivos rurales agropecuarios y no agropecuarios, mediados por organizaciones de productores, entendido como un proceso que parte de la estabilización de la agricultura familiar de subsistencia y que conduce hacia economías familiares integradas en mercados especializados. Lo anterior, implica el fortalecimiento de capacidades productivas, el acceso a activos, asistencia técnica, acompañamiento en procesos formativos para el fortalecimiento organizativo, la reconstrucción del capital social y la aplicación de enfoques transversales. Este proceso se estructura para una intervención de tres años desde este Ministerio, dentro del cual cada año corresponde a una fase de acompañamiento, las cuales a su vez incorporan tres niveles de acción, así:

- **Emprendimiento:** Implementación o mejora de la iniciativa productiva identificada como línea de negocio inclusivo, con el fin de estabilizar una oferta sostenible para el mercado. En este se realiza una inversión mayoritaria en activos productivos y asistencia técnica.
  Fortalecimiento: Este involucra un proceso de empoderamiento y crecimiento cualitativo de las asociaciones en perspectiva de lo organizativo y comercial, es decir, que consiste en acompañar a las organizaciones en la generación de capacidades asociativas para insertarse de forma colectiva en los mercados. En este nivel se hace una inversión en activos productivos, asistencia técnica y acompañamiento organizativo y empresarial.
- **Consolidación:** En la cual, a partir de la interacción sostenible con los agentes del mercado se busca garantizar la generación de ingresos y empleo a partir de acciones específicas de comercialización de los productos definidos como negocios inclusivos. La inversión se da en activos productivos, asistencia técnica, acompañamiento organizativo, empresarial y comercial.

Es así como, durante el año 2018, el programa fue implementado en 22 municipios de 11 departamentos del país.

Con corte a 31 de agosto de 2019 se han caracterizado[7] 554 nuevas familias para Fase I en 9 municipios y 7 departamentos, y se da continuidad al desarrollo del programa para 502 familias en fase II[8] que se

[6] El número de participantes es **indicativo y sujeto de modificación.**
[7] Mediante el Acuerdo de Financiación de Gastos N° 232 de 2019, suscrito con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD

encuentran en el proceso de fortalecimiento de marca y 544 familias fase III[9] que se encuentran en el proceso de comercialización de los productos de sus respectivos negocios inclusivos, para así atender a un total de 1.600 familias.

Programa Trabajando Juntos por la Paz: En el marco del mismo componente de Emprendimiento y Empresarismo, el Ministerio del Trabajo, durante la vigencia 2018 implementó el programa Trabajando Juntos por la Paz, el cual contó con la participación de 1.059 iniciativas de emprendimiento de población víctima del conflicto armado, en zonas rurales y urbanas, en 26 municipios de 12 departamentos del país.

El programa se desarrolló en dos fases, a saber:

- Fase I, a través de la intervención de 840 unidades productivas de víctimas del conflicto armado, correspondiente a la formación para el emprendimiento y al diseño de la estrategia de comercialización con la identificación de posibles alianzas.
- Fase II, contó con 219 unidades productivas de personas víctimas, mediante la cual se implementó el plan de negocios y se realizaron alianzas comerciales con el objetivo de dar sostenibilidad al proyecto.

La focalización de los beneficiarios se generó a partir de la priorización de las iniciativas generadas por los estudiantes del programa "Educándonos para la Paz" (desarrollado por el Ministerio del Trabajo entre 2016 y 2017), el cumplimiento de compromisos adquiridos con poblaciones de especial protección constitucional y en territorios de alto nivel de impacto del conflicto armado e inclusión de la población víctima vinculada a las órdenes judiciales de fallos de restitución de tierras que relacionan al Ministerio.

En este sentido para la vigencia 2018, el Ministerio del Trabajo a través del PRIEV, priorizó cuatro departamentos. Esta intervención, obedeció precisamente a la identificación de regiones en donde el mayor índice de demanda judicial se presentaba por concepto de fallos de restitución de tierras con vinculación al Ministerio del Trabajo. Los 4 departamentos priorizados y focalizados en su orden fueron Nariño, Putumayo, Antioquia y Valle del Cauca, en donde se desarrollaron los programas Trabajando juntos por la Paz con 227 unidades productivas intervenidas y Somos Rurales con 189 familias participantes. En este período, para estos programas se ejecutó un total de $9.843 millones, del proyecto de inversión Apoyo a las Iniciativas de Emprendimiento y Empresarismo Formal de las Víctimas del Conflicto Armado, Nacional.

Colombia Emprende. En desarrollo de este programa, para el 2019 se cuenta con 904 unidades productivas de familias víctimas del conflicto armado den fase de formación en emprendimiento en municipios de los departamentos de Antioquia, Meta, Santander, Tolima, Norte de Santander, Cundinamarca, Córdoba, Nariño, Putumayo y Valle del Cauca, los cuales reciben la formación en la Universidad Cooperativa de Colombia y la UNIMINUTO. Adicionalmente, se realizó la selección de los participantes que venían de la vigencia 2018 para que 300 unidades productivas implementen el plan de negocios a través de la entrega de activos en los departamentos de Antioquia, Caldas, Cauca, Córdoba, Cundinamarca, Meta. Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, Santander y Valle del Cauca.

[8] Familias 2018 las cuales terminarán intervención 2020.
[9] Familias 2017 las cuales terminarán intervención 2019.

Para la vigencia 2019, para los programas asociados al proyecto de inversión Apoyo a las Iniciativas de Emprendimiento y Empresarismo Formal de las Víctimas del Conflicto Armado, Nacional se tiene comprometido un total de $14.551 millones.

2.6.1.3 Componente de Reparación Colectiva. Corresponde al tercer componente del PRIEV, el cual está dirigido a aquellos sujetos colectivos priorizados por la UARIV y el Ministerio del Trabajo.

Programa Sumando Paz. En el marco del mencionado componente, durante la vigencia 2018 y con corte a 31 de agosto, se concluyó la primera versión del programa denominado Sumando Paz I[10], realizando acciones de seguimiento a la ejecución de los proyectos y/o con el proceso de cierre de medida de veintitrés (23) sujetos de reparación colectiva priorizados desde 2015.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo, implementó acciones de medida de restitución a veinticuatro (24) nuevos sujetos de reparación colectiva intervenidos desde el 2017 y hasta el primer trimestre del 2019, en desarrollo del programa Sumando Paz II[11], mediante el cual se orientó el desarrollo y consolidación de 25 negocios inclusivos en 24 sujetos de reparación colectiva (SRC). En la vigencia 2018, para este programa (Sumando Paz II) se ejecutó un total de $6.976 millones, del proyecto de inversión Desarrollo de la ruta de Empleo y Autoempleo a Sujetos de Reparación Colectiva a nivel Nacional.

En la presente anualidad, se implementa el siguiente programa:

Emprendiendo Sueños. Mediante el cual, en articulación con la UARIV, se han realizado acciones de identificación de SRC y visitas a territorio, teniendo como resultado, la priorización de 24 sujetos de reparación colectiva, en 23 municipios de 13 departamentos del país (Antioquia, Arauca, Bolívar, Caquetá, Cauca, Cesar, Cundinamarca, Magdalena, Nariño, Putumayo, Quindío, Risaralda y Santander). Con los cuales se está ejecutando la fase I del programa durante la vigencia 2019.

Para la vigencia 2019, para estos programas se tiene comprometido un total de $7.564 millones, del proyecto de inversión Desarrollo de la ruta de Empleo y Autoempleo a Sujetos de Reparación Colectiva a nivel Nacional.

2.6.1.4 Acciones orientadas al enfoque diferencial en el marco del PRIEV. Como se ha señalado, los programas implementados por el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo no están diseñados para ser dirigidos de manera exclusiva a un grupo poblacional. No obstante, en el desarrollo de los programas se ha promovido la inclusión del enfoque diferencial como uno de los principales criterios de focalización.

[10] Implementado durante la vigencia 2015-2016, mediante el convenio de asociación 260/2015, suscito con la Fundación Panamericana para el desarrollo –FUPAD Colombia. Y seguidamente con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, mediante la resolución ministerial 4876/2016

[11] Implementado mediante Acuerdos de Financiación Nos. 503/2017 y 329/2018 suscritos con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD

Teniendo en cuenta que la erradicación de las asimetrías de género en lo laboral requiere de transformaciones culturales que involucre a la sociedad entera, durante este periodo el Ministerio del Trabajo continuó con la promoción de una mayor participación masculina en las labores del hogar, y estimuló la inserción de la mujer en disciplinas que tradicionalmente son ejercidas por el hombre. Debido a lo anterior, en todos los programas de formación para el trabajo y emprendimiento antes descritos, se ha contado con la participación de mujeres. Es así como durante la vigencia 2018, se contó con la participación de 1.833 mujeres y de 14 personas en condición de discapacidad. Es valioso destacar el caso particular del programa de Educándonos para la Paz, donde la participación de las mujeres fue superior a la de los hombres y los procesos de formación que se han prestado son en áreas que suelen estar lideradas por los hombres, como: Autopartes, calzado, software y soldadura.

Con relación al programa Trabajando Juntos por la Paz**,** es oportuno resaltar que uno de sus principales objetivos es priorizar la participación de personas con especial protección constitucional.

Por otra parte, con el programa Somos Rurales, se ha logrado la Inclusión de víctimas en condición de discapacidad y víctimas de minas antipersonal en entornos rurales de la ruta de atención.

Población víctima participante en los programas desde un enfoque diferencial (2018)

	Mujer	En condición de Discapacidad	LGBTI
Formación para el Trabajo y Orientación Vocacional	1.833	14	
Emprendimiento y Empresarismo	625	123	12

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género – Ministerio del Trabajo

Finalmente en el tema de rutas de empleo para las víctimas, es importante mencionar las acciones desarrolladas durante el año 2018 y en lo corrido del año 2019, por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE que implementó la ruta de atención especializada para población víctima: bajo los servicios básicos de gestión y colocación, que incluye las fases de: 1. Registro, 2. Orientación, 3. Preselección, y 4. Remisión; y los servicios especializados comprendidos como aquellos servicios asociados, relacionados, complementarios y demás acciones desde los prestadores que se realicen de forma más intensiva, a partir de una identificación más precisa e individual de las necesidades de las víctimas en términos de barreras de acceso, que permita responder con un servicio y/o una acción especializada, con mayores niveles de pertinencia.

2.6.2 Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial y de género para las mujeres.

En el marco de la implementación de la Ley 1257 de 2008 y su Decreto reglamentario 4463 de 2011, nace el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género el cual durante las diferentes vigencias desde su creación, ha desarrollado líneas estratégicas con el objeto de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial, y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Por ello, para la vigencia 2018 se asignó un presupuesto de $ 750.000.000, para la implementación del enfoque de género en el ámbito laboral a nivel nacional, de los cuales se pagaron $ 607.504.655.

Es así como en el año 2018, se avanzó en la implementación de los ejes estratégicos del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género de la siguiente manera:

Territorialización. Proceso de implementación en el orden departamental y municipal, del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, donde se realiza un acercamiento con las entidades territoriales competentes en los temas de género, como son las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, las Secretarías de la Mujer de las diferentes Gobernaciones, las Alcaldías de ciudades capitales, DIAN y demás entidades y organizaciones que se cobijen en el territorio con el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y Enfoque de Género. En ese sentido se realizó territorialización en cada uno de los siguientes departamentos: Cesar, Guajira, Sucre, Córdoba, Magdalena, Casanare, Tolima, Caquetá, Santander, Meta, Bogotá y Nariño.

En lo que refiere a los Sistemas de Gestión de Igualdad de Género, el Ministerio del Trabajo creó el Sello Equipares, programa de certificación otorgada por el Ministerio del Trabajo, pero adicionalmente es toda una experiencia de transformación cultural en las organizaciones. Dicha certificación es otorgada por el Ministerio en acompañamiento de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, y el apoyo técnico del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, a las empresas que voluntariamente se incorporen a esta iniciativa.

Dicho programa, al ser una certificación, está establecido en lenguaje PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Para esto, el programa se basa en ocho dimensiones transversales a la organización, donde un consultor (Agente de Equidad Laboral) hará un diagnóstico organizacional con enfoque de género.

Bajo ese entendido, se relacionan las empresas y organizaciones que hacen parte del programa de certificación para la vigencia 2018.

Empresas y organizaciones que hacen parte del Programa de Certificación 2018

Empresa/organización	Ciudad	Estado
Almacenes Éxito S.A.	Medellín	Reconocimiento “compromiso por la Igualdad”.
AVON	Medellín	Reconocimiento “compromiso por la Igualdad”.
EPM	Medellín	Firma de acuerdo de voluntades.
Caja de Compensación Familiar – Comfanariño	Pasto	En proceso de implementación.
Universidad Cooperativa	Medellín	En proceso de implementación.
Arcos Dorados - Mc Donald's	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades.
Opain - Aeropuerto El Dorado	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades.
Grupo Argos	Medellín	Firma de acuerdo de voluntades.
CELSIA	Medellín	Firma de acuerdo de voluntades.
CLARO TELMEX	Bogotá	Reconocimiento “compromiso por la Igualdad”.
CLARO COMCEL	Bogotá	Reconocimiento “compromiso por la Igualdad”.
Empresa de Energía del Pacífico.	Cali	Firma de acuerdo de voluntades.

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

En 2018 se adoptó la metodología utilizada en el sello Equipares Empresarial a la ruralidad, donde se aunaron esfuerzos con organismos de cooperación como la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, para llegar a las organizaciones y

asociaciones rurales y consolidar el Programa de Reconocimiento de Igualdad de Género-PRIG o Sistema de Gestión de Igualdad de Género Alternativo en la Ruralidad. Así mismo, se ha llevado a cabo la promoción del Sello de Equidad Laboral Equipares en distintos escenarios con gremios, empresas y organizaciones en espacios generados por organismos nacionales e internacionales, entre otras:

- ACRIP, Bogotá.
- Foro "Cartagena, una mirada a las Mujeres".
- Foro "Prácticas de Equidad de Género PREVCEA y socialización Iniciativas de Igualdad de Género, Pereira.
- Desayuno Articulación Unión Europea, Medellín.
- Difusión de las estrategias de Equidad de Género de la Secretaría de la Mujer, Valle del Cauca/Palmira, Diversidad Sexual del Valle del Cauca.

Para la vigencia 2019, se cuenta con un presupuesto asignado de $ 762.000.000 para la implementación del enfoque de género en el ámbito laboral a nivel nacional de los cuales a corte de junio de 2019 se han ejecutado $ 129.147.765.

Se ha dado continuidad al eje de territorialización del programa, buscando así dar el alcance nacional, es por esto que dentro del plan de acción se priorizaron diez (10) departamentos de los cuales se realizó la territorialización en: Antioquia, Sucre, Quindío, Popayán, Norte de Santander, Santa Marta y Guaviare y se encuentran en proceso de gestión Caldas, San Andrés y Pasto para establecer cronograma de actividades, bien sea para realizar la socialización del Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque de Género y ejecutar las demás actividades de territorialización, o bien para realizar seguimiento y monitoreo a este eje estratégico. En los departamentos de Norte de Santander y Sucre, se realizó territorialización y/o socialización del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, sensibilización a servidoras y servidores públicos, presentación de oferta institucional para la prevención y atención a mujeres diversas, pertenecientes a los sectores LBT (Lesbianas, Bisexuales y Trans) víctimas de violencias basadas en género y presentación y lanzamiento del Decreto 2733 de 2012, respectivamente.

En lo que refiere al Sistema de Gestión de Igualdad de Género, se relacionan las empresas y organizaciones que suscribieron el acuerdo de voluntades este año:

Empresas y Organizaciones que suscribieron acuerdo de Voluntades 2019

Empresa	Ciudad	Estado
Grupo de Energía de Bogotá	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Geopark	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Nestlé	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Nestlé Purina	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Tgi	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Colpensiones	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Cenit	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Ocensa	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades
Recaudo Bogotá	Bogotá	Firma de acuerdo de voluntades

Fuente: Grupo Interno de Trabajo para las Victimas y Equidad Laboral con

Estas organizaciones se encuentran en distintas etapas del proceso de implementación del Sello Equipares; bien sea la generación del diagnóstico organizacional con enfoque de género, la creación de la política, o el diseño e implementación del Plan de Acción Equipares

2.7 Teletrabajo.

Durante el segundo semestre del año 2018 hasta agosto del año 2019, el Ministerio del Trabajo realizó talleres con la participación de personas con discapacidad en torno a la implementación del Teletrabajo a 867 funcionarios de 26 entidades públicas y 1147 personas de 29 empresas privadas con la participación aproximada de 2.014 personas, otros de los avances logrados durante el segundo semestre del año 2018 y lo corrido del año 2019 son:

Se inició la estrategia de capacitación y difusión llamada "de cercanías", la cual consiste en coordinar con las alcaldías y cámaras de comercio de municipios cercanos a Bogotá a fin de sensibilizar y capacitar a los empresarios y trabajadores para evitar que las personas de municipios aledaños se desplacen a Bogotá. Se han remitido 9 comunicaciones a los siguientes lugares: Soacha, La vega, Tenjo, Bosa, Chía, Zipaquirá, Cajicá, Tabio y Tocancipá. De igual forma se realizó reunión de seguimiento a la reglamentación del teletrabajo en el sector penitenciario con la participación de 37 personas en el comando del ejército. DICER. Se encuentra publicado en la página del Ministerio del Trabajo formato de recolección de información de teletrabajadores.

De otro lado es importante mencionar la participación en el XCI Congreso y Feria Iberoamericana de Seguridad de la información SEGURINFO COLOMBIA 2018, donde se tuvo activa participación sobre la incidencia que tiene el teletrabajo y a Neuro tecnología como los desafíos dentro de la llamada cuarta revolución industrial, es decir sobre la inteligencia artificial, hiperconetividad y crecimiento de la economía digital en los cambios en la organización del trabajo.

En el periodo se firmaron 31 pactos de teletrabajo y en el mes de marzo de 2019, se realizó reunión rara revisar el tema de teletrabajo para personas privadas de la libertad y con la concejala Olga Victoria Rubio participaron 12 personas.

Se artículo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones - MINTIC en el cumplimiento de la Ley 1221 de 2008, -Ley de Teletrabajo-, establece el desarrollo por parte del Gobierno Nacional, en especial, por el Ministerio del Trabajo, la formulación de la Política Pública de Fomento al Teletrabajo. En virtud de lo anterior, siendo parte de la formulación del problema y la búsqueda de soluciones, así como la consulta a comunidades, el desarrollo de encuentros que permitan la recopilación de insumos para la elaboración de dicha política, así como desarrollo de encuentros, foros, paneles, y el trabajo en comunidades y en diferentes regiones, con el propósito de conocer las necesidades locales y en general, el propósito de construir colectivamente la Política Pública de Fomento al Teletrabajo. Es así como se desarrolló: 1) un encuentro entre el gobierno Nacional y Local, empleados, empresarios y sociedad civil en general, de cara a generar un espacio de discusión para construcción de la política pública de teletrabajo, en torno a los retos del Teletrabajo en el país, con cinco (5) mesas y un total de 41 personas en la Cámara de Comercio de Bucaramanga. 2) Reunión en Bogotá para la construcción de árbol de problemas de la construcción de la política pública de teletrabajo con la asistencia de 15 personas. 3)

Reunión en Barranquilla para la realización del taller de construcción de la política pública de teletrabajo en el hotel Howard Jhonson con la participación de 31 personas, y 4) Reunión en teletrabajo en el marco de construcción de la política pública de teletrabajo para empresarios y personas con discapacidad en el Hotel Torre de Cali con la participación de 29 personas.

El SENA en observancia de lo establecido en el Decreto 648 de 2017,ejecutó durante el año 2018 las acciones pertinentes para revisar la viabilidad en la adopción del teletrabajo como una modalidad laboral para sus trabajadores, con base en el documento denominado "Informe Final sobre el proceso de implementación del Teletrabajo en el SENA" emitido en junio de 2018 y teniendo en cuenta el principio de voluntariedad que rige el teletrabajo, se tomó la decisión de no implementar esta modalidad laboral en la Entidad. No obstante, en la Resolución No. 1 -0191 del 14 de febrero de 2019 (acuerdo colectivo), el SENA en compañía de las organizaciones sindicales priorizó el análisis en la viabilidad de adoptar o no la modalidad de teletrabajo para los funcionarios que se encuentren en condición de discapacidad y/o en una situación de salud con diagnóstico o tratamiento de recuperación asociada a una enfermedad terminal; por lo que se están adelantando las actividades pertinentes.

De otro lado, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, mediante la Resolución 492 del 27 de agosto de 2014, definió los criterios y estableció el plan de acción para la implementación del teletrabajo, dirigido a mejorar las condiciones de vida, tanto laborales, como personales, de los servidores públicos, 5 funcionarios se benefician de teletrabajo (1 de julio de 2018 a septiembre de 2019)

2.8 Economía social y solidaria

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS, en el marco de su misión y funciones brinda la asesoría y acompañamiento técnico para el desarrollo de las organizaciones solidarias, impulsando los emprendimientos asociativos solidarios que contribuyen a la generación de ingresos, a la reducción de la pobreza, a mejorar los procesos de distribución y comercialización de los productos, evitando la intermediación que afecta tanto a los pequeños productores y así vincularlos a redes y cadenas productivas. Así mismo, 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.

Los programas y estrategias de la Entidad están dirigidos a poblaciones rurales, reincorporadas, víctimas, mujeres, afro, raizales e indígenas, entre otras, y pretenden impulsar, a través del modelo asociativo solidario, el desarrollo de las regiones, con un enfoque humano que centra su atención en las personas, en la satisfacción de sus necesidades y en el mejoramiento de su calidad de vida, sin dejar de lado la importancia que tiene la generación de ingresos.

Durante la vigencia 2018 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias adelantó procesos de promoción, creación, fortalecimiento, formación y capacitación en 27 departamentos del país y 132 municipios a través de la implementación de proyectos con componentes de innovación socio-empresarial que buscan aportar a la construcción de la paz , beneficiando a más de 8.237 hogares en condición de vulnerabilidad, víctimas de la violencia y los otros constituidos en su mayoría por campesinos, afrodescendientes e Indígenas. Lo anterior con el fortalecimiento de 306 organizaciones solidarias, de los cuales 41 organizaciones están conformadas por población víctima.

La mayoría de estos emprendimientos asociativos solidarios desarrollan actividades agropecuarias, avícolas, de confecciones y de reciclaje entre otros, con lo que aseguran la generación de ingresos y el bienestar de sus asociados, además de un importante aporte al desarrollo local.

Uno de los indicadores que permite medir la gestión que realiza la UAEOS y que quedó plasmado en el PND es el de emprendimientos solidarios dinamizados, que a 30 de septiembre de 2019 se han dinamizado 300 de los 400 emprendimientos planteados como meta para la presente vigencia procesos con los que se benefician más de 6000 personas. La UAEOS, viene implementando estrategias de autosostenibilidad para el fortalecimiento de los emprendimientos solidarios dentro de las que se encuentran:

Estrategia Compras públicas locales. Tiene como objetivo propender por el fomento y el fortalecimiento del desarrollo integral de la economía local en los territorios a partir de la oferta de alimentos, bienes y servicios de las organizaciones solidarias con destino a los programas sociales del país. En la vigencia 2018, se dinamizaron 8 cadenas productivas y se vincularon a 154 organizaciones, logrando entre la vigencia 2016 y 2018 los siguientes resultados acumulados:

A 30 de septiembre se han dinamizado 7 de las 10 Redes productivas planteadas como meta para la presente vigencia en los Departamentos de: Cundinamarca, Huila, Cauca, Norte de Santander, Santander; Meta y Antioquia, realizando 7 ruedas de negocios, y 47 acuerdos firmados entre una organización de economía solidaria y los operadores de (MEN, ICBF, Ejercito entre otros)

Con esta estrategia, desde 2016 a 2019 se han firmado más de 1.300 acuerdos comerciales en 23 departamentos por más de 15.600 millones de pesos

Estrategia de Sinergias Institucionales La UAEOS está diseñando el programa de "Sinergias institucionales", el cual busca fortalecer el área misional desde el diseño, operación y seguimiento a alianzas, articulaciones y sinergias contribuyendo al fortalecimiento del quehacer institucional, lo anterior en el marco de los compromisos de la UAEOS en el Plan Nacional de Desarrollo

En la presente vigencia, se han suscrito siete memorandos de entendimiento entre la UAEOS, entidades del sector público y organizaciones sin ánimo de lucro, con el fin de contribuir con el fomento de organizaciones solidarias en el territorio nacional, esto en aplicación de las diferentes herramientas o estrategias con las que cuenta la Unidad y que desde procesos de diagnóstico, formación y o capacitación permiten no solo contribuir con la dinamización de emprendimientos solidarios sino también a la presentación unificada de la oferta institucional en donde participan otras entidades de gobierno o de sector privado como pilar para la mejora de la economía de la región.

En la presente vigencia se adelantó el proceso de convocatoria seleccionando a 12 s jóvenes universitarios entre los 18 y 30 años, quienes participaron en el programa de voluntariado de la Alianza Pacífico y trabajaron en la superación de problemáticas comunes de los países miembros de la Alianza: Chile, México, Perú y Colombia.

Cultura asociativa solidaria. Entendiendo que la educación solidaria es el proceso permanente orientado a fortalecer la práctica de valores de solidaridad cooperación y ayuda mutua con el fin de generar actitudes y conductas que permitan consolidar un compromiso social frente a la misión que deben cumplir las organizaciones solidarias, la Entidad cuenta con programas, herramientas, investigaciones para promover la cultura asociativa solidaria así:

- Más de 20 programas de educación
- 60 herramientas pedagógicas que fácil
-
- mente se implementan en territorio
- 12 estudios e investigaciones que permiten conocer características del sector solidario
- Programa de intervención a la medida
- Plan de fomento a la economía solidaria y cooperativa Rural
- Metodología Khuska
- 130 entidades acreditadas a nivel nacional para impartir el curso básico de economía solidaria requisito para la conformación de cooperativas, fondos de empleados y asociaciones mutuales

Durante la vigencia 2019 se están actualizando:

- El Programa de educación solidaria para generar actitudes y aptitudes solidarias, asociativas y cooperativas en la comunidad e incluyendo el cumplimiento a lo estipulado en el PND de vincular la educación solidaria al sistema educativo

- El curso virtual para servidores: en octubre se iniciará el piloto del curso virtual para funcionarios públicos en economía social y solidaria, también en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, formación y asistencia técnica a funcionarios públicos en asociatividad y organizaciones solidarias

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, en ejercicio de sus funciones establecidas en el artículo 4 del decreto 4122 de 2011, acredita a las entidades privadas sin ánimo de lucro y otorga autorización para emitir certificaciones de cursos de economía solidaria y del curso con énfasis en trabajo asociado que tengan como fin la constitución y registro ante cámaras de comercio de organizaciones de carácter cooperativo, asociaciones mutuales y fondos de empleados.

La Acreditación es entonces el trámite mediante el cual las entidades sin ánimo de lucro reciben autorización para emitir certificaciones válidas del curso de economía solidaria y del curso con énfasis en trabajo asociado, las cuales deben ser presentadas ante las cámaras de comercio en el proceso de constitución de organizaciones de economía solidaria, como cooperativas, mutuales y fondos de empleados.

El Trámite de Acreditación se encuentra reglamentado actualmente por la resolución 110 de 2016 expedida por la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, modificada parcialmente por la resolución 332 de 2017. La Entidad cuenta a la fecha con 129 entidades autorizadas para ofrecer cursos básicos de economía solidaria. En vigencia 2018 se reportaron 22.547 personas capacitadas en curso básico y con corte a 30 de junio de 2019 se reportan 11.110 personas.

Estrategia de experiencias en territorios: El grupo de comunicaciones ha venido recorriendo las diferentes regiones del país buscando las experiencias exitosas solidarias y asociativas que mejoran la calidad de vida de las comunidades.

2.11 Funciones de inspección vigilancia y control adelantadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

La Superintendencia del Subsidio Familiar es la entidad de orden nacional que ejerce inspección, vigilancia y control sobre la administración de los recursos del Sistema del Subsidio Familiar y la gestión de los programas y servicios que se financian con los mismos, para que lleguen a los trabajadores de medianos y menores ingresos y sus familias, así como a la población focalizada con los programas especiales del gobierno. Dentro de las acciones desarrolladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar en la vigencia del presente informe, se destacan las siguientes:

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

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

De esta manera, la Superintendencia del Subsidio Familiar implementó el Plan Anual de Visitas (PAV), disponiendo para cada visita: tiempo de planeación, trabajo de campo, informes preliminares, análisis de las respuestas de las Cajas de Compensación Familiar, informes finales y aprobación de Planes de Mejoramiento, con equipos multidisciplinarios. En la vigencia 2018, se programaron visitas a 18 Cajas de Compensación Familiar, considerando que en el año 2017 se programaron visitas a 25 Cajas de Compensación, para alcanzar en los dos años las 43 Cajas de Compensación Familiar existentes en el país.

Para el 2019, se redefinió el Plan Anual de Visitas (PAV) abarcando 43 Cajas de Compensación correspondiente al 100%, como instrumento para el desarrollo del ejercicio de inspección, vigilancia y control. La actual administración ha dado especial importancia en la adopción e implementación del PAV, de forma que todos los recursos establecidos para la ejecución de las visitas ordinarias se encaminen a garantizar su ejecución de una manera eficaz y eficiente, teniendo en cuenta que es la actividad principal para el cumplimiento de las funciones de inspección, vigilancia y control. Así mismo, la Superintendencia contó con insumos claves para elaborar el Plan Anual de Visitas durante la vigencia 2019, donde uno de los aspectos fue la definición del Mapa de Riesgos a las Cajas de Compensación Familiar mediante el

análisis de la información reportada por cada Caja de Compensación Familiar en los aplicativos SIREVAC – SIGER.

Con corte a 31 de agosto de 2019 el Plan Anual de Visitas ha tenido un porcentaje de ejecución del 74,4% equivalente a 32 visitas ordinarias.

2.11.2 Planes de mejoramiento aprobados a las CCF. Desde la función de la Superintendencia Delegada para la Gestión, la Superintendencia del Subsidio Familiar ha venido aprobando, suscribiendo, comunicando y coordinando el seguimiento a los planes de mejoramiento establecidos a las Cajas de Compensación Familiar, a partir de los informes que son producto de las visitas desarrolladas.

Las acciones y actividades de mejora suscritas en el plan de mejoramiento tienen un periodo de cumplimiento entre un mes y doce meses, dependiendo de la complejidad de la acción a realizar, asimismo, el Revisor Fiscal de la Corporación, es el encargado de realizar el seguimiento al plan de mejoramiento suscrito y es quién remite a la Superintendencia del Subsidio Familiar el informe trimestral con el porcentaje de avance de las acciones propuestas en el plan. Dentro del período comprendido entre el 1° de julio de 2018 al 31 de agosto de 2019, se aprobaron 37 Planes de Mejoramiento, los cuales fueron resultado de las visitas ordinarias practicadas. Entre julio a diciembre de 2018 se suscribieron 10 planes de mejoramiento, y entre enero y agosto de 2019 se han aprobado 27 planes de mejoramiento.

2.11.3 Fortalecimiento agencias de intervención y de seguimiento especial. La Superintendencia del Subsidio Familiar a través de la Delegada de Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales llevó a cabo visitas de carácter especial a las Cajas de Compensación Familiar, fortaleciendo equipos de apoyo para cada agencia de intervención y seguimiento, con el fin de adelantar un adecuado seguimiento a los Planes de Mejoramiento y poder superar las causas que dieron origen a la intervención o a la vigilancia especial. A 31 de agosto de 2019, las CCF que se encuentran con medida de intervención son CCF Campesina -COMCAJA, CCF de Córdoba – COMFACOR y CCF de Cartagena y Bolívar COMFAMILIAR.

Adopción de medidas cautelares de vigilancia especial. La Superintendencia del Subsidio Familiar informa que, con corte al 31 de agosto de 2019, las CCF que se encuentran con medida de vigilancia especial son: CCF de Sucre -COMFASUCRE, - COMFAMILIAR CAMACOL, CCF de Barrancabermeja -CAFABA-, CCF COMFIAR - COMFAMILIAR ARAUCA y CCF del Caquetá -COMFACA.

2.11.5 Investigaciones Administrativas. Se impartieron instrucciones sobre el estricto cumplimiento de los plazos establecidos en la ley para el trámite de las investigaciones administrativas. A continuación, se presenta el número de averiguaciones preliminares. investigaciones abiertas, autos de archivo, sanciones y exoneraciones realizadas entre el periodo 2018(julio) a 2019 (agosto).

Investigaciones administrativas a las CCF

Investigaciones Administrativas	2019 Hasta agosto
Averiguaciones Preliminares	117
Investigaciones abiertas	16
Autos de Archivo	19
Sanciones impuestas	3
Exoneraciones	2

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

2.11.6 Seguimiento Programas y Proyectos de Inversión de las CCF. Las Cajas de Compensación Familiar han venido fortaleciendo el número de programas y proyectos de inversión por cada uno de los servicios que ofrece, los cuales han sido objeto de revisión, evaluación y seguimiento por parte de la Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos. Durante el período de este informe, las inversiones presentadas por las Cajas de Compensación Familiar han cumplido con los requisitos de la normatividad vigente que fueron objeto de pronunciamiento positivo por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar. A continuación, los programas y proyectos de inversión de las CCF presentados por servicios, cantidad y valor de las inversiones:

Programas y proyectos de inversión presentados por las Cajas de Compensación Familiar y validados por la SSF. Vigencia 2018 (julio-diciembre)

Servicio	Cantidad	%	Valor	%
Administración	17	8,13%	$19.685.069.580	2,43%
Biblioteca	1	0,48%	$141.260.042	0,02%
Convenios y/o programas especiales (Foniñez, Fovis, Fosfec, otros)	39	18,66%	$133.785.156.649	16,50%
Crédito Social	8	3,83%	$15.527.762.368	1,92%
Cultura	1	0,48%	$1.573.866.442	0,19%
Educación Formal	17	8,13%	$17.667.493.083	2,18%
Educación para el trabajo y desarrollo humano	6	2,87%	$3.945.415.405	0,49%
Mercadeo	3	1,44%	$116.248.360.000	14,34%
Recreación, Deporte y turismo	82	39,23%	$193.781.655.807	23,90%
Salud – IPS	18	8,61%	$53.831.216.139	6,64%
Salud EPS-S	5	2,39%	$151.716.508.706	18,71%
Varios	5	2,39%	$41.587.674.304	5,13%
Vivienda	7	3,35%	$61.230.847.187	7,55%
Total, general	**209**	**100%**	**$810.722.285.712**	**100,00%**

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos – Superintendencia del Subsidio Familiar.

Programas y proyectos de inversión presentados por las Cajas de Compensación Familiar y validados por la SSF. Vigencia 2019 (enero-agosto)

Servicio	Cantidad	%	Valor	%
Administración	29	9,86%	$35.991.723.240	2,41%
Convenios y/o programas especiales	108	36,73%	$489.460.140.397	32,80%
Crédito Social	15	5,10%	$131.003.674.292	8,78%
Biblioteca	2	0,68%	$3.241.260.042	0,22%
Cultura	3	1,02%	$1.010.640.000	0,07%
Educación Formal	14	4,76%	$24.736.176.186	1,66%
Educación para el trabajo y desarrollo humano	14	4,76%	$40.494.636.562	2,71%
Mercadeo	2	0,68%	$1.462.846.840	0,10%
Recreación, Deporte y turismo	41	13,95%	$139.978.188.152	9,38%

Servicio	Cantidad	%	Valor	%
Salud – IPS	17	5,78%	$84.372.689.720	5,65%
Salud EPS-S	3	1,02%	$15.213.413.432	1,02%
Varios	10	3,40%	$65.288.373.330	4,37%
Vivienda	36	12,24%	$460.066.475.096	30,83%
Total general	**294**	**100,00%**	**$1.492.320.237.289**	**100,00%**

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos – Superintendencia del Subsidio Familiar.

3. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL.

3.1 Formalización laboral.

Existe un alto nivel de desprotección de los trabajadores en seguridad social, cerca del 60,8% de los ocupados en el país no cotiza al sistema general de pensiones. Igualmente, existe un gran número de personas contratadas sin las condiciones mínimas exigibles por la normatividad. Debe entenderse como Formalización Laboral aquellas condiciones que le permitan a los trabajadores desarrollar sus actividades en condiciones dignas y de progresos social y económico. En este sentido debe dimensionarse la formalización tanto desde el marco jurídico como desde las posibilidades económicas del tejido social económico de las empresas. La Política de Formalización Laboral es un encuentro entre la movilidad social que permita el acceso y pleno goce de los derechos laborales, así como el desarrollo empresarial que amplié las capacidades para la generación de puestos de trabajo productivos y que permitan garantizar mejores remuneraciones y el cubrimiento de los costos salariales y no salariales.

3.1.1 Red Nacional de Formalización Laboral RNFL. Promoción de la Formalización Laboral a través de la estrategia de la Red Nacional de Formalización Laboral Con el objetivo de facilitar los procesos de formalización, en el marco del Conpes 3956 de 2019, se dio inicio al levantamiento de requerimientos de sensibilización y capacitación de las empresas frente a los procesos de aseguramiento social y formalización empresarial, consolidando un servicio de capacitación y asistencia técnica para los pequeños empresarios y sectores informales que les permita dimensionar e implementar gradualmente la formalización laboral y el acceso a la seguridad social.

En el marco de la Red Nacional de Formalización Laboral, se han capacitado a cerca de 600 personas entre enero y abril de 2019, en materia de beneficios del aseguramiento social, deberes y derechos obligaciones y derechos fundamentales del trabajo con el enfoque del trabajo decente

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

Durante el año 2018, del 01 de julio al 31 de diciembre de 2018, se suscribió un total de 29 Acuerdos de Formalización: que benefició a un total de 1.719 trabajadores y en la vigencia 2019 se han realizado 19 acuerdos de formalización beneficiando a 619 trabajadores.

3.2 Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar.

3.2.1 Aportes, subsidios y población cubierta de las Cajas de Compensación Familiar – CCF. Las Cajas de Compensación Familiar- CCF juegan un rol importante en la seguridad social integral para la minimización del riesgo social. Son administradoras de los recursos que aportan las empresas por sus trabajadores y prestadoras de servicios sociales. En la actualidad existen 43 CCF en todo el territorio nacional. El departamento con mayor número de Cajas de Compensación es Cundinamarca con 4. El 75% de los departamentos tienen una Caja de Compensación, y el otro 25% está dividido en 2, 3 y 4 Cajas por departamento.

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

Subsidios

Año		Valor saldo a diciembre 2018 (pesos)	Valor saldo a enero-junio 2019 (pesos)
PUC	Concepto	Total	Total
610505	Cuota Monetaria Ley 21	2.016.379.006.061	1.067.310.546.852
610507	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC	77.288.482.289	39.673.366.338
610508	Subsidio por transferencias Ley 789/02.	151.751.309.674	56.127.234.899
610509	Valor personas a cargo mayores de 18 años para FOSFEC (Aportes de Empresas No Afiliadas)	78.478.711	45.990.508
610510	Subsidios por Transferencias Ley 789/02 (Aportes de Empresas No Afiliadas)	1.748.151.102	921.928.941
6106	Subsidio en especie	190.414.373.849	114.272.494.805

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

El Gobierno Nacional ha incentivado la afiliación de empresas y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar. Con corte a diciembre de 2018, las 665.022 empresas afiliadas, contaban con 9.712.963 afiliados, 11.234.334 personas a cargo, para un total de 20.947.297 de población cubierta. Con corte al mes de agosto de 2019, las 679.503 empresas afiliadas, contaban con 9.725.196 afiliados, 11.426.511 personas a cargo, para un total de 21.151.707 de población cubierta. Estos avances pueden ser ligados a la política de formalización laboral que desarrolla el Gobierno, y la cual se evidencia en mejoras importantes en términos de cobertura de afiliación de trabajadores y empresas, principalmente por el adelanto de la normatividad y los controles en materia de afiliación de trabajadores por semanas, servicio doméstico y madres comunitarias. Este aumento de la cobertura contribuye a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores en el país.

Población cubierta por las Cajas de Compensación Familiar

Variable	Diciembre de 2018	Agosto de 2019	Variación absoluta diciembre de 2018 a agosto de 2019

Total, afiliados	9.712.963	9.725.196	12.233
Personas a cargo	11.234.334	11.426.511	192.177
Total, población cubierta	20.947.297	21.151.707	204.410
Empresas afiliadas	665.022	679.503	14.481

Fuente: Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos y Superintendencia Delegada para la Gestión – Superintendencia del Subsidio Familiar.

De acuerdo con la información de la Superintendencia del Subsidio Familiar en 2018, el número de empresas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar creció un 6% en todo el país frente a 2017; se destacan los casos de los departamentos de Sucre, Amazonas y Vaupés, que presentaron un crecimiento de empresas afiliadas del 47.38%, el 17.65% y el 17.22%, respectivamente. De otro lado, en el departamento de Huila se presentó una reducción del -3.34%% en la afiliación de nuevas empresas a la Caja de Compensación Comfamiliar Huila.

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

Trabajadores beneficiarios Cajas de Compensación

Categoría	Población a diciembre - 2018	Población a agosto - 2019
Trabajadores Afiliados Dependientes	9.146.154	9.067.845
Trabajadores Facultativos e Independientes	302.496	297.463
Afiliados Pensionados	63.813	66.137
Afiliados por Fidelidad	50.145	196.820
No Afiliados con Derecho a Subsidio	150.355	96.931
Total, Afiliaciones	**9.712.963**	**9.725.196**

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

Los trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar, en 2018 en comparación con 2017, aumentaron en un 2% en toda Colombia, además de Putumayo con 26.249 afiliados y un crecimiento del 7.09% en 2018, se destacan los casos de Arauca, Boyacá y Norte de Santander que presentaron un crecimiento de trabajadores afiliados del 6.71%, el 6.31% y el 5.84%, en su orden.
De otro lado, las cajas de compensación en los departamentos de Córdoba, San Andrés y Tolima presentaron significativas reducciones del –18%, el -7% y el -2% en relación con la afiliación de nuevos trabajadores en 2018 frente a 2017, respectivamente. Lo anterior indica que, prácticamente no se presentó la afiliación de nuevos trabajadores a las cajas de compensación familiar en Valle del Cauca y Cesar en 2018.

3.2.3 Servicios prestados

Del total de servicios prestados por las Cajas de Compensación Familiar, se destacan los siguientes de enero a julio de 2019:i) Recreación con un total de 27.192.026 usos; ii) Bibliotecas con un total de 9.963.305 usos; iii) Educación formal con de 73.873 estudiantes beneficiados en promedio; iv) Crédito

desembolsados a 669.073 beneficiarios por un monto total de $ 745.129.030.317; y v) Formación para el trabajo a 13.840 personas en promedio.

3.2.4 Fondos

Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria- FONIÑEZ.
Las Cajas de Compensación apropiaron recursos de obligatoria inversión entre el 01 de julio y 31 de diciembre de 2018 por $142.446.763 (en miles de pesos) y han apropiado entre el 01 de enero y el 30 de junio de 2019 $144.294.882 (en miles de pesos), para atender los programas de Atención Integral a la Niñez (AIN) y Jornada Escolar Complementaria (JEC). De esta manera, en el programa de Atención Integral a la Niñez (AIN) se atendieron 183.456 niños y niñas en el segundo semestre de 2018 y en el primer semestre de 2019 se han atendido en este programa 172.285 niños y niñas. En lo correspondiente a la Jornada Escolar Complementaria (JEC) en el segundo semestre de 2018 y primer semestre de 2019, se han beneficiado de las diferentes modalidades que se ofrecen en el programa el siguiente número de estudiantes, los cuales pueden ser beneficiarios de una o más modalidades:

Modalidades del Programa - Jornada Escolar Complementaria (JEC)

Modalidad JEC	Cantidad Estudiantes Únicos
AMBIENTAL	28.085
Ciencia y Tecnología	21.426
Bilingüismo	11.321
Plan de lectura	33.446
Escuela deportivas y/ actividad física	72.596
Formación artística y cultural	88.366
Fortalecimiento áreas fundamentales	20.924
Total	**276.164**

Fuente: Delegada para la Gestión Superintendencia de Subsidio Familiar

Fondo de vivienda – FOVIS. Durante el periodo comprendido entre julio y diciembre de 2018, se ejerció la vigilancia e inspección a la gestión operativa que adelantan las Cajas de Compensación con relación a los recursos asignados a Subsidios de Vivienda de Interés Social. Entre julio y diciembre de 2018, las Cajas de Compensación Familiar realizaron la asignación de 34.425 subsidios familiares de vivienda por valor de $663.503 millones. Entre los meses de enero y junio de 2019, se asignaron 30.170 subsidios familiares de vivienda por valor de $600.200,9 millones.

Fondo de Ley 115 de 1994. De acuerdo con la información reportada por las Cajas de Compensación Familiar a la Superintendencia del Subsidio Familiar a través del aplicativo SIREVAC, extractada del SIGER, en el período comprendido entre el 01 de julio de 2018 al 31 de diciembre de 2018 se apropiaron recursos de Ley 115 $99.555 millones, y entre el 01 de enero al 30 de junio de 2019 se apropiaron $100.097 millones. Con los recursos del Fondo de ley 115, en el período referenciado (el 01 de julio de 2018 al 30 de junio de 2019) las Cajas de Compensación Familiar otorgaron subsidios educativos individuales por valor de $179.938 millones y subsidios en infraestructura en el orden de $29.906 millones, beneficiando a 2.045.352 estudiantes, en promedio.

3.3 Sistema de protección integral para la vejez.

En este contexto resulta fundamental el Sistema de Protección para la Vejez que busca aumentar gradualmente la cobertura que tienen los mecanismos vigentes de protección para lograr que cada vez más personas mejoren sus condiciones de vida al final de su ciclo productivo, a través del esfuerzo personal y esquemas solidarios las acciones de este Ministerio se han direccionado en dos sentidos, a saber:

- Promoción de la afiliación y permanencia en el Sistema de General de Pensiones de las personas que se encuentran en su etapa productiva con el fin de que se encuentren amparadas contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez y muerte
- Desarrollo de los Servicios Sociales Complementarios previstos en el marco de la Sistema de Seguridad Social Integral, cuyo fin es brindar mecanismos de protección a las personas cuyos riesgos no está cubiertos por el Sistema General de Pensiones a través de los Beneficios Económicos Periódicos o el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor.

En tal sentido se exponen las gestiones realizadas, enmarcadas en el Sistema General de Pensiones y en los Servicios Sociales Complementarios de que trata el libro IV de la Ley 100 de 1993.

3.3.1 Sistema general de pensiones

3.3.1.1 Afiliados a pensiones. Con fecha 31 de Julio de 2019, se encuentran afiliados al Sistema General de Pensiones 22.891.980, personas, presentándose un incremento del 4,59% que en valores absolutos corresponden 1.050.432, nuevos afiliados, con respecto a los afiliados a julio 31 de 2018 que alcanzaron una cifra de 21.841.548, registrados. Del total de afiliados al 31 de Julio de 2019, se encuentran como afiliados Cotizantes al Sistema General de Pensiones, es decir los afiliados que cotizaron en el último mes, tanto al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, como en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, un total de 9.044.941, personas, es decir el 36,48%, de la población económicamente activa. Esta cifra corresponde al 40,85% de los ocupados que, al 31 de Julio de 2019, registró una población total de 22.139.997, individuos, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, tenemos: 6.496.460, afiliados cotizantes, en el periodo analizado al día 31 de Julio de 2019 y en Régimen de Prima Media con Prestación Definida 2.548.481, cotizantes. Las afiliaciones al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a este mismo corte, refleja un incremento del 5.31% en relación con lo reflejado a julio 31 de 2018, que en valores absolutos son de 853.348 nuevos cotizantes que realizaron los aportes, en este régimen.

Las afiliaciones al Régimen de Prima Media con Prestación Definida a Julio 31 de 2019 presentan un incremento en la afiliación en un 2.89% en relación con periodo analizado, que en valores absolutos corresponde a 197.084, nuevos afiliados. Así mismo para el periodo en mención, los afiliados no cotizantes del Sistema General de Pensiones presentaron un incremento del 5.70%, que en valores absolutos corresponde a 789.449 afiliados que no realizaron los aportes al Sistema General de Pensiones.

	Julio 2018			Total Julio 2019		
	Prima media	Ahorro individual	Total	Prima media	Ahorro individual	Total
Cotizantes	2.389.472	6.394.489	8.783.958	2.548.481	6.496.460	9.044.941

No cotizantes	4.227.033	8.830.557	13.057.590	4.265.108	9.581.931	13.847.039
Activos	3.092.979	7.722.158	10.815.137	3.338.015	7.861.970	11.199.985
No activos	3.523.526	7.502.885	11.026.411	3.475.574	8.216.421	11.691.995
Total	6.616.505	15.225.043	21.841.548	6.813.589	16.078.391	22.891.980

Afiliados al Sistema General de Pensión.

	Julio 2018			Total abril 2019		
	Prima media	Ahorro individual	Total	Prima media	Ahorro individual	Total
Cotizantes	2.389.472	6.394.489	8.783.958	2.430.420	6.349.489	8.779.909
No cotizantes	4.227.033	8.830.557	13.057.590	4.348.557	9.503.298	13.851.855
Activos	3.092.979	7.722.158	10.815.137	3.261.483	3.517.494	6.778.977
No activos	3.523.526	7.502.885	11.026.411	7.915.296	7.937.491	15.852.787
Total	**6.616.505**	**15.225.043**	**21.841.548**	**11.176.779**	**11.454.985**	**22.631.764**

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa de los años de 2018 - 2019

3.3.1.2 Pensionados. El número de pensionados con corte a Julio 31 de 2019 alcanzó la cifra de 2.321.530, beneficiarios, de los cuales el 76,09% pertenece al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el 16.59% corresponde a los regímenes de excepción y el 7,32% al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad. En cuanto a los pensionados del Régimen de Prima Media con Prestación Definida que es la mayor participación en el Sistema General de Pensiones, con corte a Julio 31 de 2019 alcanzó una cifra de 1.766.466, presenta un incremento de 2,38% equivalente a 42.008, nuevas personas con relación a julio 31 de 2018, que alcanzó la cifra de 1.724.458, pensionados.

Con corte a Julio 31 de 2019, el principal pagador de pensiones es la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, que actualmente paga 1.356.464 pensionados, lo que representa el 76,79% del total de los pensionados de Prima Media. En segundo lugar, se encuentra el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional FOPEP, que paga las pensiones de los exservidores públicos de entidades del orden nacional que han sido liquidadas y sustituidas pagando dicho Fondo un total de 291.015 pensionados representando el 16,47% del total de pensionados de prima media.

.

Al comparar el periodo de Julio de 2019 con julio de 2018 en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, se observa un incremento del 15,58% en el número de pensionados, que en términos absolutos equivale 26.480, nuevos beneficiarios con relación al año 2018.

Pensionados del Sistema general de Pensión

Régimen	Julio 2018	Julio 2019	Diferencia	Porcentaje
Régimen de prima media	1.724.458	1.766.466	40.008	2.38
Régimen exceptuado	364.068	385.156	21.088	5.48
Régimen de ahorro individual	143.428	169.908	26.480	15.58
Total pensionados del sistema	2.231.954	2.321.530	89.576	3.86

Pensionados del Sistema general de Pensión

Régimen	Julio 2018	Abril 2019	Diferencia	Porcentaje
Régimen de prima media	1.724.458	1.754.810	30.352	1.73
Régimen exceptuado	364.068	376.658	12.590	3.34
Régimen de ahorro individual	143.428	162.642	19.214	11.81

Total, pensionados del sistema	**2.231.954**	**2.294.110**	**62.156**	**2.71**

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia, Información tomada de los comunicados de prensa, Consorcio FOPEP, Pasivocol Min hacienda, e información aportada por diferentes entidades al Ministerio del Trabajo

3.3.1.3 Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP) –. En el marco del Sistema General de Pensiones - SGP con recursos del Fondo de Solidaridad Pensional - Subcuenta de Solidaridad, se desarrolla este programa diseñado para brindar un subsidio al aporte en pensión para trabajadores independientes de los sectores rurales y urbanos, madres sustitutas, personas con discapacidad, concejales de municipios categoría 4, 5 y 6, y desocupados; dicho subsidio se encuentra condicionado a que el beneficiario realice el aporte mensual que le corresponde, el cual oscila entre desde el 5% hasta el 30%. De esta manera la población objeto de este programa es aquella que no cuenta con los recursos suficientes para realizar su aporte, por cuanto su ingreso es inferior al salario mínimo y por tal circunstancia no logra obtener una Pensión dentro del Sistema General de Pensiones-SGP.

En referencia con los resultados, al 31 de diciembre de 2018 el Programa contaba con un total de 188.750 beneficiarios activos, a agosto de 2019 el Programa cuenta con 173.577 beneficiarios activos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 62. Beneficiarios del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión PSAP

Grupo Poblacional	Beneficiarios 2018	Beneficiarios 2019
Concejales	1.248	1.567
Discapacitados	366	321
Madres Sustitutas	1.440	1.287
Trabajador Independiente Rural	8.204	6.875
Trabajador Independiente Urbano	177.492	163.527
Total	**188.750**	**173.577**

Fuente: FIDUAGRARIA - EQUIEDAD

La población beneficiaria del programa corresponde en un 56% a mujeres y un 44% hombres. De acuerdo con el lugar de residencia para año 2018 el 95,65% se ubica en zonas urbanas y el 4,35% en áreas rurales, con corte a agosto de 2019 se mantiene la misma tendencia.

El programa PSAP inicia su ejecución en marzo de 1995, es decir lleva 23 años de ejecución, pero el logro de su objetivo es bajo en relación con el número de persona que han podido alcanzar una pensión, dado que de aproximadamente de 1.174.308 personas que han pertenecido al programa, se han pensionado 267.523 personas, por lo tanto, no se alcanzó el objetivo propuesto para el Subsidio, que está orientado a que poblaciones en etapa productiva con un bajo ingreso logren obtener una pensión de vejez. Ante esta situación y con el fin de superar las debilidades identificadas en el programa de Subsidio al Aporte para Pensión, el Gobierno Nacional incluyo en el Plan de Desarrollo la necesidad de reglamentar las condiciones para el traslado entre el Sistema General de Pensiones y el Servicio Social Complementario de BEPS, así como la forma en que el Programa Subsidio Aporte a la Pensión se cerrará gradualmente, manteniendo una alternativa excepcional para quienes tengan una probabilidad real de obtener una pensión.

En cumplimiento de lo descrito, en la actualidad se encuentra vigente el Decreto No 387 del 26 de febrero de 2018 que reglamenta el traslado del Programa de Subsidio al Aporte para Pensión (PSAP) al Servicio

Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), para las personas que voluntariamente lo soliciten, así como las condiciones para el traslado del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional para los beneficiarios del PSAP que no han cumplido los requisitos para pensión, ni tienen la probabilidad de cumplirlos, o para personas que fueron beneficiarias del Programa y no son afiliadas obligatorias al Sistema General de Pensiones, de los siguientes grupos poblacionales: i) Trabajadores independientes del sector rural y urbano; ii) Trabajadores en discapacidad; iii) Madres comunitarias o sustitutas; iv) Concejales de municipios clasificados en las categorías 4, 5 o 6. 5, y Personas cesantes.

Adicionalmente, el artículo 198 de la Ley 1955 de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, establece la operación para promover los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) con respecto a los afiliados al Sistema General de Pensiones que obtengan como prestación sustituta una devolución de saldos o indemnización sustitutiva de vejez.

3.3.1.4 Beneficios Económicos Periódicos BEPS. A partir de la entrada en vigencia del decreto 387 de 2018, Colpensiones como administradora del programa de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS, podrá ampliar la cobertura de este programa mediante la vinculación de las personas que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del PSAP, quienes podrán manifestar su voluntad y solicitar el traslado del Subsidio de Aporte para Pensión otorgado por el Fondo de Solidaridad Pensional a BEPS, junto con los aportes realizados por el interesado durante el tiempo que fue beneficiario del subsidio, siempre y cuando, los recursos no se hayan devuelto al citado Fondo en cumplimiento de lo previsto en el artículo 29 de la Ley 100 de 1993, ni se haya otorgado y pagado la indemnización sustitutiva.

Las personas beneficiarias de PSAP que cumplen las condiciones para el traslado del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional y no han cumplido los requisitos para pensión, ni tienen la probabilidad de cumplirlos, así como aquellos beneficiarios del programa que no son afiliadas obligatorias al Sistema General de Pensiones, se clasifican en los siguientes grupos poblacionales:

- Trabajadores independientes del sector rural y urbano.
- Trabajadores en discapacidad.
- Madres comunitarias o sustitutas.
- Concejales de municipios clasificados en las categorías 4, 5 o 6.
- Personas cesantes (desocupadas).

Para las personas que se trasladarán a BEPS y que han pertenecido o se encuentran como beneficiarias del Subsidio al Aporte para Pensión y decidan voluntariamente vincularse a BEPS, se les autoriza el traslado del 100% del subsidio otorgado a través del Fondo de Solidaridad Pensional y que actualmente está en poder de la administradora del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, para que éste sea asumido como parte del ahorro en BEPS. En ese sentido, en el periodo comprendido entre Julio de 2018 y julio de 2019 se han trasladado de PSAP al programa BEPS un total de 14.372 personas.

3.3.1.5 Fondo de pensiones públicas del nivel nacional. El Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al hoy Ministerio del Trabajo cuyos recursos se administrarán mediante encargo fiduciario

El 1º de diciembre de 2015 se suscribió el contrato de Encargo Fiduciario No. 296, entre el Ministerio de Trabajo y el Consorcio FOPEP 2015 con el objeto de administrar los recursos del Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional. Contrato celebrado por 32 meses que vence el 31 de julio de 2018, se han solicitado tres (3) prórroga que van hasta el 31 de octubre de 2019, por lo que se determinó abrir el proceso licitatorio para escoger un nuevo administrador fiduciario.

Es de resaltar que en la actualidad el FOPEP paga las pensiones de 37 Entidades Liquidadas y/o Fondos, los cuales ingresaron desde junio de 2015.

Reconocimiento Pensional y Pago de Nómina de Pensionados. El reconocimiento pensional y la administración de la nómina se encuentra a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales - UGPP, en virtud del artículo 156 de la Ley 1151 de 2007.
El Artículo 2.2.10.4.3 del Decreto 1833 de 2016, modificado por el artículo 1 del Decreto 058 del 17 de enero de 2018, indica que el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional estará constituido por los siguientes recursos:

- Los aportes de la Nación.
- Las reservas pensionales de las cajas, fondos o entidades de previsión del orden nacional sustituidas por el Fondo en el pago de pensiones en los términos del presente Decreto, las cuales deberán trasladarse al Fondo antes de la citada sustitución.
- Las reservas pensionales de las demás entidades del orden nacional de que trata el artículo 2.2.10.4.2. numeral 5 del presente Decreto, que tengan a su cargo el pago de pensiones.
- Las sumas presupuestadas para pagos de pensiones por parte de las entidades a quienes sustituya el Fondo, a partir de la fecha de dicha sustitución.
- Las sumas del presupuesto nacional que le sean transferidas para el cumplimiento de lo previsto en el numeral 6 del artículo 2.2.10.4.2. del presente Decreto.
- Las cuotas partes que le correspondan a las distintas entidades para efectos del pago de pensiones ya reconocidas.

3.3.1.7 Régimen de prima media (RPM) – Operación Colpensiones. A continuación, se presenta el avance obtenido tanto en atención de solicitudes de prestaciones económicas, como en atención de solicitudes de corrección de historia laboral, con corte a junio de 2019:

3.3.1.7.1 Solicitudes de prestaciones económicas. Desde su entrada en operaciones en el año 2012 hasta junio de 2019, la entidad ha atendido un total de 2.514.455 solicitudes de prestaciones, de las cuales 347.008 (14,0%) corresponden a la represa entregada por el ISS y 2.167.447 (86,0%) al día a día de Colpensiones.

Lo anterior significa, como se muestra en la table siguiente, un avance del 99,89% para junio de 2019. A su vez, el avance para las solicitudes de día a día se encuentra en el 99,86%; mientras que la represa del ISS fue atendida en su totalidad en el 2014. Este avance en las decisiones se ha logrado a través de implementación de estrategias para el mejoramiento en infraestructura, tecnología, procesos y especialmente de contratación de personal.

3.3.1.7.2 Estado de solicitudes de corrección de historial laboral. Al cierre del 30 de junio de 2019, Colpensiones ha recibido un total 4.120.078 solicitudes de corrección de historia laboral. Por su parte, la entidad ha resuelto un total 4.085.792 solicitudes, y tiene pendientes 34.286 solicitudes, lo cual muestra un avance acumulado del 99,42%.

Vale la pena aclarar que los datos reportados consolidan toda la gestión que Colpensiones ha realizado en materia de corrección de historia laboral desde el inicio de la operación hasta el 30 de junio de 2019, y allí se incluyen las 197.927 solicitudes de corrección de historia laboral no resueltas por el ISS, a las cuales se les dio cumplimiento en diciembre de 2013, así como la corrección de 223.239 historias laborales asociadas a los trámites de reconocimiento heredados del ISS, proceso que terminó en el mes de julio de 2014.

A continuación, se presenta el resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral, clasificadas por los trámites recibidos en el ISS en L. y los radicados en Colpensiones, indicando las solicitudes atendidas y las pendientes por resolver.

Resumen general acumulado del estado de avance de las solicitudes de corrección de historia laboral

	Recibidas	Resueltas	Pendientes	% de avance
Represa ISS	421.166	421.166	0	100,00%
Colpensiones	3.698.912	3.664.626	34.286	99.1%
Total	**4.120.912**	**4.085.792**	**34.286**	**99,2%**

Fuente: Dirección de Historia Laboral. Colpensiones

3.3.1.8 Convenios de Seguridad Social en materia pensional. Los Convenios de Seguridad Social en materia pensional ratificados por Colombia permiten reconocer a los trabajadores colombianos y a los trabajadores de los países con quien se suscribieron, los tiempos cotizados en sus respectivos países. También cubre a trabajadores que estén o hayan estado cotizando al Sistema de Seguridad Social, así como a sus familiares beneficiarios, sobrevivientes o a quienes se les traspasen los derechos. En Colombia los Convenios o Acuerdos, suscritos aplican a la legislación relativa a las prestaciones económicas dispuestas en el Sistema General de Pensiones (Régimen de Prima Media con Prestación Definida y Ahorro Individual con Solidaridad), en cuanto a vejez, invalidez y sobrevivientes de origen común.

En la actualidad se encuentran en plena aplicación los Convenios y/o Acuerdos ratificados con el Reino de España, República de Chile, República de Argentina, República de Ecuador y la República de Uruguay.

En el 2018 se firma el Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la República de Colombia y la República de Perú, adelantándose en lo que va del 2019, la etapa de negociación y homologación de formularios, que una vez aprobados permitirá su completa aplicabilidad.

En consideración con los Convenios de Seguridad Social suscrito con el Reino de España; la República de Chile, la Republica de Ecuador, Argentina y República Oriental del Uruguay este Ministerio en cumplimiento de las responsabilidades asignadas como Organismo de Enlace, durante el 2018 y 2019, se registraron el siguiente número de solicitudes:

Solicitudes de Prestaciones Recibidas en Referencia con los Convenios de Seguridad Social en Pensiones Suscritos por Colombia con el Reino de España, Uruguay, la República de Chile, Argentina Y Ecuador - Periodo 01/07/2018 al 31/07/2019

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total	Convenio		Total
	España	Colombia		Uruguay	Colombia		Chile	Colombia	
Invalidez	235	11	246			0	1		1
Sobrevivencia	40	22	62			0	2	6	8
Tiempos	97	4	101	6		6			0
Vejez	293	277	570	3		3	19	10	29
Total, Expedientes por País	**665**	**314**	**979**	**9**		**9**	**22**	**16**	**38**
Total, Expedientes por Convenios									
Total, expedientes			**1026**						

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

Prestación	Convenio		Total	Convenio		Total
	Argentina	Colombia		Ecuador	Colombia	
Invalidez			**0**			**0**
Sobrevivencia			**0**	3	2	**5**
Tiempos			**0**	2		**2**
Vejez	1	3	**4**	3	2	**5**
			4			**12**
Total Expedientes por Convenios						
TOTAL DE EXPEDIENTES			**16**			

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

Los Convenios permiten el desplazamiento temporal de los trabajadores entre los Estados firmantes, aceptando que las personas continúen sometidas a la legislación del país que lo envía al otro Estado. En tal sentido el siguiente es el registro de los desplazamientos autorizados desde la entrada en plena aplicación de los Convenios (desde el 1 de Julio de 2018 a Julio 31 de 2019):

Tramites Certificados de Desplazamiento Convenios Reino de España, Chile, Uruguay, Ecuador, Argentina y Colombia

Desplazamientos	España-Colombia	Colombia-España	Chile-Colombia	Colombia-Chile	Colombia-Ecuador	Colombia-Uruguay	Colombia-Argentina
Solicitudes	1285	104	3	1	1	8	2
Total por Convenio	1389		4		1	8	2
Total Desplazamientos	1404						

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

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

3.3.2.1 Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor. El programa de Protección Social al Adulto Mayor hoy Colombia Mayor tiene como objetivo fundamental proteger al adulto mayor, que se encuentra en estado de indigencia o de extrema pobreza, contra el riesgo económico de la imposibilidad de generar ingresos y contra el riesgo derivado de la exclusión social. Consiste en un subsidio económico que es entregado a la población de la tercera edad que cumpla con los requisitos establecidos y oscila en un rango entre $45.000 a $80.000 en múltiplos de $5.000.

A diciembre de 2018, el programa tenía una asignación presupuestal para subsidio de $1.151.590.391.923, para un total de 1.528.462 cupos. Con los cuales fueron cubiertos 1.101 municipios y 5 corregimientos departamentales del país. Para el año 2019 la apropiación de la Subcuenta de Subsistencia es de $1.376.748.379.956 de los cuales están destinados para el rubro de subsidios $1.242.998.786.385 lo que corresponde a un 90,29% del total de la apropiación.

El Programa Colombia Mayor a través de las ampliaciones de cobertura realizadas en diciembre de 2018 y agosto de 2019, permitió el acceso a 25.000 nuevos beneficiarios a nivel nacional, logrando también beneficiar a los 170 municipios incluidos en el Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET (Posconflicto), cumpliendo de esta forma los compromisos del Estado con relación a estos grupos poblacionales . En el siguiente cuadro se muestran los cupos asignados a diciembre de 2018 en comparación con el mes de agosto de 2019, tomando como referente los diferentes grupos poblacionales que beneficia el programa:

Programa Colombia Mayor Cupos Asignados 2018- Mayo 2019

Grupo Poblacional	Beneficiarios 2018	Total diciembre 2018	Beneficiarios 2019	Total mayo 2019
BEPS	7.000	0.46%	10.000	0.65%
CBA	6.680	0.44%	6.670	0.43%

Grupo Poblacional	Beneficiarios 2018	Total diciembre 2018	Beneficiarios 2019	Total mayo 2019
Ex madres Sustitutas	84	0.01%	79	0.01%
Ex madres comunitarias	2.300	0.15%	2.500	0.16%
Población General	1.471.707	96.29%	1.486.707	96.12%
Resguardos Directos	40.691	2.66%	40.691	2.63%
Total, General	**1.528.462**	**100%**	**1.546.647**	**100%**

Fuente: Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones

Nota: La disminución de beneficiarios que residen en los Centros de Bienestar del Adultos Mayor - CBA se debe a la renuncia a los cupos o cierre de las instituciones.

Evolución Máximas Coberturas Programa Colombia Mayor. El número de personas que se han beneficiado con los subsidios del Programa de Protección Social al Adulto Mayor desde el inicio del programa en diciembre del año 2003 hasta la última fecha de corte, es conocido como máximas de coberturas. La máxima de cobertura hasta el 31 de agosto de 2019 es 2.513.320. Del 1 de enero al 31 de agosto de 2019 han entregaron 11.954.386 subsidios por un valor de $792.083 millones de pesos.

En relación con máximas de cobertura, la meta proyectada por el Administrador Fiduciario FIDUAGRARIA para el año 2019 es de 2.486.699, y el resultado alcanzado de 2.513.320, permite alcanzar un resultado equivalen a un 101,07% de la meta propuesta. El logro de esta victoria temprana se genera principalmente por el impacto positivo ocasionado por la ampliación de cobertura y en segunda instancia por el movimiento de beneficiarios por novedades de ingreso y retiro propios del normal desarrollo del Programa Colombia Mayor, la cifra programada corresponde a estimaciones que se realizan con tendencia históricas.

En comparación con el resultado obtenido a diciembre de 2018 de 2.428.992 beneficiarios, para máximas de cobertura el crecimiento del programa con corte a agosto de 2019 en valores absolutos, corresponde a 84.328 beneficiarios, es decir un crecimiento del 3,47%.

3.3.2.2 Beneficios Económicos Periódicos BEPS. Como una respuesta del Gobierno en la consolidación de una sociedad con oportunidades para todos, se desarrolla desde 2015 el mecanismo de protección para la vejez denominado Beneficios Económicos Periódicos- BEPS dirigido a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, dicho sistema de ahorro individual se convierte en un mecanismo complementario al Sistema General de Pensiones. Al final de la etapa de acumulación la persona vinculada a BEPS puede recibir un pago periódico mensual o cada dos meses hasta su muerte, llamado anualidad vitalicia (suma del ahorro más rendimientos más el incentivo del 20% de Estado respecto del ahorro realizado) con corte a 31 de agosto se han expedido 16.620 anualidades.

3.3.2.2.1 Vinculación. El total de vinculados a BEPS es de 1.345.051 ciudadanos para el 31 de agosto de 2019. De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, Colpensiones no tendrá una meta de vinculaciones BEPS; el enfoque del programa está dado a mejorar la calidad de ahorro de los vinculados.

Para el año 2018, el mes de abril registro el mayor número de vinculaciones con 35.667 ciudadanos, seguido por el mes de febrero con 34.915 vinculados. Para los ocho primeros meses de 2019 se registra un total de 74.001 nuevos vinculados, cifra que es menor a la de años anteriores, esto debido al nuevo enfoque del programa, que es el de mejorar el ahorro de los vinculados.

En relación con las vinculaciones acumuladas distribuidas por las Regionales de Colpensiones, se destaca Occidente con el 18% y Centro con el 13% y. Con corte a agosto de 2019 al Programa se han vinculado un total de 923.155 mujeres, que representan el 69% de los vinculados, frente a la participación de los hombres que es del 31%, con 421.896 vinculados.

En el sector rural se han vinculado a 299.427 ciudadanos, lo que representa un 22,25% del total de vinculados al 31 de agosto de 2019. En cuanto a los 170 municipios priorizados para los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), 166.082 personas se encuentran vinculadas al programa al mismo corte. A continuación, se detallan las vinculaciones:

En cuanto a las regionales de Colpensiones con mayor vinculación en el sector rural, se encuentra Centro con 43.399 (22%) y Sur (Tolima, Huila) con 33.324 (17%).

3.3.2.2.2 Ahorro. Colpensiones ha focalizado sus esfuerzos para fortalecer los procesos y generar acciones para acompañar a los ciudadanos en la etapa más importante del ciclo ahorrar en el programa BEPS. Como acciones al fortalecimiento en la cultura del ahorro paralelamente al aumento de las redes de recaudo, se han diseñado y se están implementando iniciativas para que los vinculados interioricen el programa y entiendan la importancia del ahorro para la vejez. El mecanismo BEPS cuenta con 522.822 ahorradores acumulados al 31 de agosto de 2019, que provienen de las siguientes fuentes:

Número de Ahorradores y Valor del Ahorro Promedio, Mínimo y Máximo por Canal

Canal de Ahorro	No. Ahorradores	Ahorro ($ pesos)		
		Promedio	Mínimo	Máximo
Redes Recaudo	453.003	245.207	5.000	5.005.000
Traslados RPM	8.873	3.628.291	700	131.681.659
Traslados RAIS	186	17.362.227	6.421	181.272.704
Aporte propio por tercero	5.694	734.171	500	3.380.000
Terceros*	918	3.360.916	49.000	41.248.813
PSAP**	10.526	10.070.270	2.037	24.902.423
Gestores Culturales***	1.501	28.830.702	2.462.152	48.469.417
Total ahorradores activos	480.701			
Destinación de recursos	41.822			
Reintegros (RPM/Terceros)	299			
Otros retiros o suspens.	522.822			
Ahorradores acumulados	480.701			

* Corresponde al valor del aporte de terceros para renta Vitalicia. El promedio de terceros para fomento al ahorro es de $129.259
** Corresponde al valor de aportes, subsidios más rendimientos
***Presenta el ahorro para anualidad vitalicia. El promedio para fomento al ahorro es de $969.792

Fuente: Gerencia de Admón. Cuentas Individuales y Redes e Incentivos. Fecha: 31 de agosto./2019

3.3.2.2.3 Entrega de Incentivos – Otorgamiento. Como herramienta para incentivar el ahorro, la normatividad vigente permite la constitución y entrega de incentivos en forma de:

- Incentivos Puntuales: (Seguro de Vida Grupo BEPS, Garantía de poder adquisitivo, Costos de operación)
- Incentivo periódico del 20%:

Programa en Curso AFILIACIÓN ELECTRÓNICA:

Cuyo objetivo consiste en habilitar medios electrónicos mediante los cuales los empleadores y trabajadores puedan realizar los trámites de afiliación a Pensiones y Subsidio Familiar, de forma virtual.
En este proyecto se ha interactuado con las Administradoras de Pensiones, Cajas de Compensación, así como los gremios que las asocian y el Ministerio de Salud y Protección Social para realizar los ajustes técnicos y normativos que permitan la implementación del formulario electrónico.

Resultados:

- Las Administradoras de Pensiones están habilitando en sus portales los canales que permitirán a los ciudadanos realizar en forma virtual los trámites de afiliación al Sistema General de Pensiones.
- El Ministerio de Trabajo ha desarrollado las especificaciones funcionales para habilitar al Sistema de Afiliación Transaccional- SAT como un canal que permita a empleadores y trabajadores realizar los trámites de afiliación en forma virtual al Sistema General de Pensiones y al Sistema de Subsidio Familiar
- De acuerdo con las especificaciones suministradas por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social está realizando los ajustes a su Sistema de Afiliación Transaccional para habilitar el canal virtual que permita realizar los trámites de afiliación en forma virtual usando su plataforma de Mi Seguridad Social.

Pisos de Protección Social.

En las bases del Plan Nacional de Desarrollo ¨Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", se plantea la necesidad de incluir algunas de las estrategias de inclusión productiva del Pacto por la Equidad con el fin de contribuir con la disminución de la desigualdad en el corto plazo. En particular establece que se debe ampliar la cobertura en protección y en seguridad social de los trabajadores, implementando un piso de protección social, consistente en la afiliación a salud subsidiada, la vinculación al programa de servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos y el acceso a un seguro inclusivo para las personas que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio.

La Ley 1955 de 2019 ¨Pacto por Colombia, Pacto por la equidad", en su artículo 193 estableció la creación de un piso de protección para las personas que devengan menos de un salario mínimo legal mensual vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio, toda vez que muchos trabajadores devengan menos de 1 SMLMV o se encuentran vinculados a través de esquemas no tradicionales, como trabajo por días, o por horas y que, en razón a ello, no pueden acceder al Sistema de Protección Social. Por tanto, a través de este artículo se busca que todos los miembros de la sociedad obtengan por lo menos un nivel básico de seguridad social.

En la actualidad se encuentra en proceso de reglamentación el PISO DE PROTECCION SOCIAL.

3.4 Seguridad y salud en el trabajo.

3.4.1 Gestión de Riesgos Laborales.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se ha incrementado de forma progresiva desde el año 1994. En el año 2017, se contaba con 10.216.877 afiliados promedio, en el año 2018, se registraron 10.476.049 afiliados y a julio de 2019, se ha logrado una cobertura promedio de afiliación de 11.380.355 trabajadores. Se evidencia un incremento de 259.172 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales entre los años 2017 y 2018.

Fuente: Base consolidada Dirección de Riesgos Laborales julio 2019

Así mismo, se observa un incremento en el número de empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. En el año 2017 se contaba con 742.770 empresas afiliadas, en el 2018 con 806.453 y a julio de 2019, se ha logrado una cobertura promedio de 821.583 empresas afiliadas.

Aunado al incremento en la cobertura de la población afiliada, se logró una disminución en la accidentalidad. En el año 2017, se presentaron 655.866 accidentes de trabajo en la población afiliada al Sistema y en el año 2018, se presentaron 645.135, es decir se redujo el número de accidentes en 10.731.

La tasa de accidentalidad se ha venido reduciendo en los últimos años. En el año 2016 la tasa de accidentes por cada 100 afiliados fue de 7.0, en el año 2017 de 6,4 y en el año 2018 de 6,0.

Los sectores económicos que reportaron mayores tasas de accidentes de trabajo calificados en el año 2018 fueron: Explotación de minas y canteras (9,79) accidentes de trabajo calificados por cada 100 afiliados al SGRL), Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (9,21), y Construcción (6,60); y las regiones donde se reportó mayor accidentalidad para ese mismo año, fueron los departamentos de Magdalena (10,44 accidentes por cada 100 afiliados), Cundinamarca (8,73), Caldas (8,20), Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (8,02) y Antioquia (7,91).

Para julio de 2019 se han presentado 363.767 accidentes de trabajo calificados y 305 muertes por accidentes de trabajo.

Frente a las enfermedades laborales, los sectores económicos que presentaron mayores tasas de enfermedades laborales calificadas en el año 2018, fueron: explotación de minas y canteras con (237,93) enfermedades laborales calificadas por 100.000 afiliados al SGRL, industria manufacturera (215,12), agricultura, ganadería, caza y silvicultura (175,97), y hoteles y restaurantes (120,47).

De otra parte, se han reducido las tasas de mortalidad en los últimos años. En el año 2016 la tasa por cada 100.000 afiliados al SGRL fue de 6,03, en al año 2017 de 5,69 y en el año 2018 de 5,63.

En el año 2018 los departamentos con las mayores tasas de muertes por accidentes de trabajo calificados fueron: Norte de Santander (22,68) muertes por accidentes de trabajo calificados por cada 100.000 afiliados al SGRL, Amazonas (19,25) y Boyacá (18,99).

Esta disminución en la accidentalidad y mortalidad se ha logrado gracias a las campañas realizadas en los medios de comunicación que han contribuido a la divulgación de la normatividad en riesgos laborales, en la promoción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los estándares mínimos en el ámbito nacional, regional y local y, a los resultados de la implementación de los sistemas de salud y seguridad en el trabajo.

Así mismo, la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo comprometida con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, mediante el Decreto 1072 del 2015 Libro 2, Parte 2, Titulo 4, Capitulo 6 estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores que busca principalmente evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los trabajadores. Esto trae como beneficios la mejora del ambiente y el bienestar laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de la accidentalidad y el aumento de la productividad.

Como complemento de esta normatividad, el Ministerio del Trabajo expidió en febrero de 2019 la Resolución 0312, que reglamente los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen.

Se han realizado eventos de capacitación en todo el país sobre el SGSST, los estándares mínimos y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas actividades estuvieron dirigidas al fortalecimiento de los empleadores y trabajadores para el cumplimiento del Sistema de Gestión y los estándares mínimos a través de metodologías de sensibilización y socialización, con el apoyo de los gremios económicos. En el año 2018 se cubrieron 22.789 participantes y en el año 2019 se han realizado 45 eventos en 34 ciudades del país en los cuales se han cubierto 12.053 personas y 887 con asistencia técnica. para el fortalecimiento de los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, Comisiones Sectoriales y la Red de Comités de SST

Con respecto a las poblaciones laborales vulnerables y especialmente los trabajadores del sector informal de la economía, se han desarrollado acciones de promoción de la salud y prevención de los riesgos ocupacionales a través de intervenciones integrales de caracterización condiciones de salud y trabajo, capacitación riesgos ocupacionales específicos, material educativo (cartillas), sensibilización social fortalecimiento instancias organizativas, asistencia técnica para implementación de medidas sencillas de control riesgo ocupacionales.

Durante el año 2018 se desarrollaron actividades de promoción y prevención dirigidas a trabajadores informales de los sectores agricultura, minería y mujer rural en los departamentos de Nariño, Norte de Santander, Valle y Cauca. En total se cubrieron 2.785 trabajadores informales.

En el año 2019 se han realizado acciones de promoción de las condiciones de salud, seguridad en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales dirigidas a 600 trabajadores informales que laboran en actividades de agricultura, producción de alimentos y artesanía y 600 mujeres trabajadoras rurales en los departamentos de Boyacá, Santander, Magdalena, La Guajira y Cesar.

3.4.2 Reglamentación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Durante los años 2018 y 2019 se expidieron los siguientes Decretos y Resoluciones:

- Decreto 1496 de 2018, por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), con aplicación en el territorio nacional, para la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos y establecer las disposiciones para tal fin.

- Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Esta norma busca que las empresas con menos de 50 trabajadores, desarrollen las acciones propias del Sistema de Gestión de SST de una manera más ágil y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con su tamaño, sector económico y nivel de riesgo, con el objetivo de establecer lugares de trabajo seguros y saludables.

- Resolución 2404 por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de

los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones

3.4.3 Fondo de Riesgos Laborales. Para el período 1º de Julio de 2018 al 31 de agosto de 2019, se efectuaron recaudos por valor de $50.488.652.205.05 (Se incluye valor por recaudo de ARL y Multas) y se tienen comprometidos $12.658.773.161 (vigencia presupuesto 2019), con corte a 31 de agosto de 2019, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 93 - Recaudos y Compromisos Fondo de Riesgos Laborales

Apropiación definitiva vigencia 2018	*Recaudo julio 2018 a – 31 Agosto de 2019*	*Ejecución gastos jul 2018 a Agosto 31 de 2019 (pagos efectivamente realizados)*	*Apropiación definitiva vigencia 2019*	*Recaudos enero – Agosto 2019*	*Compromisos enero – agosto 2019*
$16.837.033.326.08	*$50.488.652.205.05*	*$6.550.898.956.24*	*$ 27.018.937.752.54*	*$29.508.000.611.08*	*$12.658.773.161*

Fuente. Dirección de Riesgos Laborales. "

4. DIÁLOGO SOCIAL.

4.1 Ejercicio del diálogo social.

Es importante mencionar que el Ministerio del Trabajo lidera la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales CPCPSL, a la cual, por primera vez en los 23 años de existencia, asistió el presidente de la República Dr. Iván Duque Márquez, en sesión ordinaria del 25 de octubre de 2018, con presencia de los integrantes de dicha instancia tripartita de orden Constitucional.

Esta Comisión realiza sesiones mensuales, para tratar una agenda concertada en el año 2018, a saber: 1) Empleo y formalización. 2) Atomización Sindical 3) Articulación entre las subcomisiones departamentales con la Comisión Nacional y, 4) Pensiones.

Durante su ejercicio, se ha dado trámite efectivo a la solicitud de parte para la consideración de casos de que sobrepasan el tiempo legal de duración del ejercicio del derecho de huelga (70 días) según lo dispuesto por el artículo 448 del Código sustantivo del Trabajo y mediante la conformación de una comisión tripartita de facilitación y diálogo.

La Comisión Permanente de Concertación está conformada por 9 subcomisiones temáticas que desarrollan una agenda concertada de acuerdo con el tema de su competencia. Las Subcomisiones son: 1) Asuntos Internacionales 2) Formalización Laboral Rural 3) Migración Laboral 4) Sector Público 5) Género 6) Comisión Especial de Tratamientos de Conflictos ante CETCOIT plenaria 7) Mesa de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT 8) Productividad y 9) Mesa Pensional

Formalización laboral rural. Instancia tripartita creada mediante Resolución 1235 de 2016, en la cual se ha presentado un diagnóstico sobre la ruralidad, así como el estudio de la ratificación del Convenio 141 de

la OIT. Además, se socializó el proyecto de Ley 123 sobre pisos de protección mínimo y la oferta institucional en el marco de la implementación del plan progresivo relativo a los compromisos del sector trabajo en el marco del acuerdo de paz.

El 13 de junio de 2019, dicha subcomisión se reunió con el propósito de conocer los avances que Ministerio del Trabajo ha hecho en materia de Plan Progresivo el cual se enmarca en los Acuerdos de Paz. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo presentó la oferta institucional mediante cuatro proyectos en el cual intervienen en las zonas rurales del país, a saber: *Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales Rurales en el Post-conflicto en Colombia, Construyendo una generación de Trabajadores Seguros y Saludables, Fortalecimiento de la capacidad técnica de la Inspección en el trabajo para promover el cumplimiento de las normas laborales en el sector rural en Colombia y Mejorar la seguridad y salud en el trabajo en la cadena de suministro del café. Los miembros de la Subcomisión estudian los aportes al Plan de Fomento de la Economía Solidaria PLANFES orientado por la Unidad Administrativa especial de organizaciones solidarias UAEOS*

Migración Laboral. Instancia Tripartita creada mediante Resolución 425 de 2013. Se han desarrollado puntos como la coyuntura del flujo migratorio venezolano, balance y articulación de la información suministrada por las entidades con relación a la población migrante, formulación de estrategias en materia de oferta institucional para la población migrante y socialización del RUTEC. Se ha puesto en consulta a los miembros de la subcomisión sus opiniones sobre el proyecto de decreto que establece el Permiso Especial Temporal de Trabajo PET.

Sector Público: Instancia Bipartita creada mediante Resolución 1501 de 2001, en la cual se ha abordado, en el marco del Acuerdo Nacional Estatal 2017, el balance de cumplimiento de los puntos del Acuerdo. Asimismo, en el 2019 se desarrolló la Negociación Nacional Estatal 2019.

Género: Instancia tripartita creada mediante Resolución 758 de 2016. En esta subcomisión se discute la modificación de la Ley 1496 de 2011 relativa la identificación de factores salariales que establecen brechas entre hombres y mujeres. Se socializaron los actos administrativos concernientes a la prevención sobre acoso laboral y un formato para detectar acoso laboral en el lugar de trabajo. En 2019 se ha presentado la oferta en materia de género por parte de la OIT. Se ha acordado concertar una propuesta modificatoria de la ley 1496 para hacer efectiva su reglamentación

CETCOIT: La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, "CETCOIT", es un espacio de diálogo social tripartito, que tiene por objetivo principal tratar los conflictos relativos a las violaciones de los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, contenidos en el texto de los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT.

El mencionado mecanismo cuenta con un reconocimiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, dado que ha dado resultado positivo en el tratamiento de los casos en instancia o quejas presentadas por las diferentes organizaciones sindicales, de tal manera que ha sido replicado en varios países suramericanos.
En el marco de la mencionada Comisión se ha tratado desde julio de 2018 al 31 de agosto de 2019, 47 conflictos relativos al desconocimiento de los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, logrando acuerdo en 25 conflictos.

Mesa de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT. Instancia tripartita creada en el marco de la Ley 1788 de 2016 y resolución 2757 de 2016. Se ha desarrollado una agenda concertada a saber: 1) Aspectos jurídicos relevantes con ocasión del servicio doméstico; ii) Trabajo doméstico con componente de género y de afrocolombianidad; iii) Seguridad social y trabajo doméstico; iv) Inspección, vigilancia y control para el servicio doméstico, y v) Campañas de difusión y pedagogía del trabajo doméstico.

El 10 de mayo de 2019 se presentaron los componentes de la campaña de sensibilización respecto del pago de la prima de servicios correspondiente al primer semestre de 2019, se presentó un informe sobre las actividades de difusión previstas para tal fin por parte Grupo de prensa del Ministerio del Trabajo y se estableció un grupo de comunicaciones vía WhatsApp para hacer más fluida la difusión de piezas comunicativas- cápsulas de video informativas e imágenes gráficas- de la campaña 2019.

En la misma sesión se estableció coordinar con la Dirección de Riesgos Laborales, la Dirección de Derechos Fundamentales y la Dirección de Inspección Vigilancia y Control con las organizaciones integrantes de la Intersindical de Trabajo Doméstico – UTRASD, Sintraimagra, Sintrahin, Asotrabajadoras- el desarrollo de acciones conjuntas de difusión de la oferta institucional en términos de promoción de derechos y aspectos preventivos de la inspección y vigilancia así como la organización de un Foro sobre Riesgos Laborales y Trabajo Doméstico previsto para el 27 de julio de 2019 en la ciudad de Bucaramanga, dentro de un enfoque de descentralización de la Subcomisión entendiendo la realidad logística y financiera de las organizaciones de trabajadoras domésticas.

Productividad. Instancia Tripartita creada en el marco de la Ley 278 de 1996. Se reunió en noviembre de 2018 el cual resultó concertada la metodología y cálculo de la cifra de productividad total de los factores PTF y productividad laboral en el marco de la negociación del salario mínimo. Esta cifra hace parte de los parámetros legales para determinar el incremento salarial para el año 2019.

Mesa Pensional. Creada como un acuerdo de la CPCPSL en el marco de la negociación del salario mínimo en diciembre de 2018, esta mesa tiene el propósito de analizar y hacer seguimiento al sistema pensional. Se instaló en enero de 2019 y se ha estudiado propuestas acordadas en la CPCPSL en 2013 relativa a la disminución de los aportes a salud del 12 al 4% para los pensionados analizando los conceptos alrededor del proyecto de ley 008 de 2019 dirigido a reducir los aportes en salud a pensionados del 12% al 4% junto con miembros del Congreso de la Republica.

Concertación del Salario Mínimo. Se concertó el aumento del salario mínimo 2019 en 6%, equivalente a $828.116. A su vez, el auxilio del transporte aumentó 10%, que corresponde a $97.032, para un valor total de $95.148. Éste ha sido el mayor aumento real del salario en los últimos 25 años, con una diferencia de 2.82% por encima de la inflación de 2018 que registró el DANE en 3,18%.

La concertación del salario para 2019 inició el 4 de diciembre de 2018 y terminó en un tiempo récord de 16 días, pues se logró concertar finalmente el 20 de diciembre en cabeza del Señor presidente de la República, Iván Duque Márquez y con la participación de los gremios ANDI, FENALCO, SAC, ASOBANCARIA, ACOPI, por parte de los trabajadores, CGT, CTC, CDP, CPC. La CUT y CSPC participaron activamente en la negociación y se abstuvieron de firmar el acuerdo de incremento.

Negociación Colectiva Sector Público

La Negociación Nacional Estatal. Existe en el marco del Decreto 1072 de 2015 que compila el decreto 160 de 2014 y en los Convenios 151 y 154 de la OIT. Es una instancia bipartita en la cual se negocian las solicitudes presentadas por las organizaciones sindicales representativas de tercer nivel (confederaciones) del sector público. En atención a la norma, la mesa se instaló el 11 de marzo en cabeza de la Señora Ministra del Trabajo, Viceministro de Hacienda, director y Subdirectora de Función Pública. Se han llevado a cabo 18 sesiones (11,20,22,27 de marzo – 2,3,4,9,10,11,23,24 de abril – 2,7,8,9, 14 y 15 de mayo) en la cuales se han firmado (3) tres acuerdos parciales con relación a Plantas de Empleo y Formalización, Carrera Administrativa, Jornada laboral, capacitación, Garantías sindicales y prórroga hasta el 15 de mayo de 2019. En las próximas sesiones se acordará el porcentaje de incremento salarial para los empleados públicos a nivel nacional y territorial.

Se ha apoyado y acompañado a las entidades singulares y territoriales que se encuentran negociando actualmente el pliego de peticiones de sus organizaciones sindicales.

El 24 de mayo de 2019 se firmó el tercer **Acuerdo Nacional Estatal** el cual consagra 133 puntos de acuerdo entre las organizaciones sindicales y el Gobierno Nacional. El 6 de junio de la presente anualidad, en cumplimiento del punto 133 del Acuerdo Nacional, se instaló el Comité de Seguimiento y Verificación de los Acuerdos el cual se establecieron 32 mesas de trabajo, así como el cronograma de monitoreo para el cumplimiento de los puntos. El 13 de junio se instalaron dichas mesas con participación de las entidades de orden nacional que participaron en dicho Acuerdo a saber; Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio del Trabajo, Departamento Administrativo de la Función Púbica, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Justicia y el Derecho, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Transporte, Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores y UNP.

Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales SDCPSL.

De junio de 2018 a junio de 2019, se logró el funcionamiento 33 SDCPSL distribuidas en 32 Departamentos y 1 en el Distrito Capital de Bogotá. En 2018 se contó con 19 Secretarios Técnicos y en lo que va corrido de 2019 se vincularon 12 Secretarios Técnicos mediante Prestación de Servicios, que apoyan el ejercicio de asistencia técnica a las Subcomisiones Departamentales, en los departamentos restantes la secretaria es ejercida por el Director Territorial del Ministerio del Trabajo o su delegado, adicionalmente desde la Subdirección de Promoción de la Organización Social de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, mediante la división territorial en los diferentes funcionarios se brinda asistencia y apoyo a cada una de las Subcomisiones Departamentales

Dentro de los logros más importantes de la Subcomisiones Departamentales, en el referido periodo, se tienen:

Durante 2018 se lograron aprobar 31 Planes de Dialogo Social (sin acuerdo SDCPSL Vaupés y Vichada) y en lo que va corrido de 2019, se logró la discusión y aprobación de 32 Planes de Diálogo social de las Subcomisiones Departamentales SDCPSL (sin acuerdo SDCPSL Vaupés); dichos planes son la ruta de acción de las actividades de las Subcomisiones para cada año, encontrando como sus ejes de acción u objetivos:

Objetivo 1: Promover el Diálogo social - identificar, prevenir y atender los conflictos de trabajo
Objetivo 2: Promocionar el Trabajo Decente

Objetivo 3: Promover la Economía social y solidaria
Objetivo 4: Promocionar y difundir: las líneas de política pública de: a) Prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador 2017 – 2027. b) Prevención y la erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes - ESCNNA 2018 – 2028

La promoción de los derechos fundamentales del trabajo y el Plan nacional de acción en derechos humanos y empresas.

Se atendieron 142 conflictos laborales o sociolaborales, de los cuales se lograron solucionar efectivamente67; soluciones que han evitado que las partes llevaran sus conflictos a procesos administrativos o judiciales; evitando la congestión administrativa y judicial, algunos ceses de actividades, huelgas y sobre todo mejorando las relaciones entre empleadores y trabajadores en las regiones.

Conflictos laborales atendidos en las SDCPSL

Junio de 2018	Atendidos	Solucionado	Sin solución - en trámite
Julio-agosto-septiembre de 2018	17	6	11
Octubre-noviembre-diciembre de 2018	23	11	12
Enero-febrero-marzo de 2019	31	18	13
Abril-mayo-junio de 2019	18	6	12
TOTAL	**53**	**26**	**27**
Junio de 2018	142	67	75

Fuente. Dirección de Derechos Fundamentales

Se celebraron 299 reuniones, en desarrollo de los Planes de Diálogo Social, realizando mesas de diálogo social y abordando temas relacionados con la promoción y difusión de los Derechos Fundamentales del Trabajo, el Trabajo Decente, el Diálogo Social, la prevención y resolución de de conflictos sociolaborales, la seguridad y salud en el trabajo, las líneas de política pública de: Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017 – 2027 y Prevención y la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes - ESCNNA 2018 – 2028, Derechos Humanos y Empresa, entre otros temas. Se articularon acciones con entidades como: Gobernaciones, Alcaldías, los ORMET, entidades del sector trabajo como el SENA, Colpensiones, las Cajas de Compensación Familiar, se trabajó articuladamente con el Grupo de Asistencia Técnica Territorial, los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, los CIETIS departamentales, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y el Observatorio de Conflictividad Sociolaboral, entre otros.

Se realizaron 211 actividades de difusión, promoción y capacitación, en temas como: Diálogo Social, Trabajo Decente, Derechos Fundamentales del Trabajo, Normatividad Laboral, Decreto 160/2014 – Negociación Colectiva, Formalización Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Derechos Económicos sociales y Culturales (DESC), Estabilidad laboral reforzada, Economía Social y Solidaria, Protección al cesante, Beneficios Económicos Periódicos - BEPS, Contratación de extranjeros, ABC CPCPSL y SDCPSL, prevención y erradicación de trabajo infantil, etc., dirigidas entre otros a: Organizaciones sindicales, funcionarios de las Administraciones departamentales y municipales, empresas privadas, instituciones públicas (DANE, SENA, Colpensiones, Fondos de Pensiones, Cajas de Compensación,

Empresas de servicios públicos, etc.) trabajadores dependientes e independientes, adultos mayores, sectores de la economía formal e informal, estudiantes de secundaria y universitarios, funcionarios de las Direcciones Territoriales e integrantes de la SDCPSL.

4.2 Derechos Humanos.

En 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas acogió unánimemente en su Resolución 17/4 los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR". Estos Principios Rectores son, en la actualidad, la referencia mundial para todos los actores (principalmente los estados, las empresas y la sociedad civil) que de forma directa o indirecta tienen obligaciones, responsabilidades y/o intereses legítimos en relación con la actividad comercial y empresarial.

La Resolución 17/4 recoge 31 principios estructurados en 3 pilares que establecen:

Los Estados tienen la obligación de PROTEGER los Derechos Humanos de posibles impactos de terceros, incluidas las empresas.

Las empresas tienen la responsabilidad de RESPETAR los Derechos Humanos, como "norma de conducta mundial" aplicable para todas las empresas y exigible.

Es necesario actuar de forma proactiva respecto a los riesgos e impactos que sufren las personas por causa de las actividades empresariales, y facilitar el acceso a REMEDIO.

Desde el Viceministerio de Relaciones Laborales a través de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, se desarrollan concertaciones internas en el ministerio a nivel central y territorial para avanzar en nuestro compromiso central del respeto por los Derechos Humanos como garantía de la sostenibilidad en razón de las actividades empresariales, en los que por supuesto nuestros actores principales son las empresas y los trabajadores.

Referente a las líneas de acción de competencia del Ministerio de Trabajo en el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas 2015 – 2018, se priorizaron los sectores: Agroindustrial, infraestructura y minero energético.

4.5 Brindar asesoría a los empresarios sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los servicios de intermediación laboral, de conformidad con la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.
4.7 El MinTrabajo y el ICBF fortalecerán acciones tendientes a brindar asesoría, formación y acompañamiento a las empresas en la protección integral de los derechos del niño, así como la implementación de los derechos del niño y principios empresariales en los sectores priorizados.
4.8 El MinTrabajo fortalecerá las acciones de prevención de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes, y generará estrategias que vinculen al sector privado en las acciones de prevención a la vulneración de derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.
4.9 Fortalecer las acciones dirigidas a proteger los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

4.10 El MinTrabajo propondrá la inclusión del tema de Empresa y Derechos Humanos tanto en la Comisión Nacional de Concertación como en los Planes de Diálogo Social de las Subcomisiones Departamentales de Concertación.
7.3 Garantizar el respeto de los derechos laborales.
11.4 Continuar apoyando el diálogo entre trabajadores, sindicatos, empresas y gobierno para la negociación, así como la intermediación y la concertación laboral a través de los mecanismos establecidos para ello.
En la construcción de la segunda versión del Plan nacional de Acción en Derechos Humanos y empresas 2019-2022

- Se ha participado en los talleres de formulación en los que se han priorizado los sectores, formulado el objetivo general, indicadores, los pilares y ejes del segundo plan nacional de acción en derechos humanos y empresas.
- Se han realizado reuniones bilaterales con la consejería presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales, con el fin de definir las líneas de acción y los indicadores de competencia del ministerio de trabajo.
- De igual manera se han realizado reuniones con todas las dependencias de esta cartera ministerial con el fin de definir las líneas de acción y los indicadores competentes.

Durante el 2018, se brindó nueve (9) asistencias técnicas a las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en la ejecución del Plan de Diálogo Social, específicamente en el tema de Derechos Humanos y Empresas, espacios en los que se han contado con la participación de funcionarios del Estado, empresarios, organizaciones sindicales y sociedad civil.

En dichos espacios los actores han manifestado la importancia del tema de Derechos Humanos y Empresas, quedando un ambiente de satisfacción por parte de los asistentes en saber el compromiso institucional por parte del ministerio de trabajo.

El Ministerio del Trabajo, en el periodo del presente informe, realizo la presentación, notificación y seguimiento de los casos de violencia antisindical a las entidades competentes, con el objetivo que se activen las alarmas pertinentes, se tomen las medidas de protección y se realicen los estudios del nivel del riesgo, para cada caso, y así evitar la consumación de violaciones a los Derechos Humanos de los trabajadores y consolidar las garantías de defensa y protección de los derechos humanos y la no repetición de las afectaciones.

En total el Ministerio tramitó 60 casos de amenazas contra dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados. Además, el Ministerio de Trabajo participó en 12 sesiones del CERREM (Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendaciones de Medidas) para la población Sindicalizada. Espacio interinstitucional en el que se establecen las medidas de protección a los trabajadores o líderes representantes de diferentes poblaciones, que han sido objeto de amenazas.

5. AVANCES IMPLEMENTACIÓN ACUERDO FINAL DE PAZ

El Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales, en cada uno de sus componentes, integrados bajo el marco del Trabajo Decente, conlleva a la implementación de políticas públicas y de acciones que comprometen los esfuerzos del Sector Trabajo y de otras entidades del Gobierno Nacional, para el desarrollo de los nueve criterios que está compuesto, cada uno con enfoques, marcos y rutas de acción específicos, en su conjunto se orientan a dar respuesta a lo establecido en el Acuerdo.

Los ocho (8) criterios incluidos en el articulado del Plan son:

1. Campañas para la erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas.
2. Garantía de Protección social de los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse.
3. Promoción y estímulo de procesos organizativos de los trabajadores y trabajadoras del campo a través de formas asociativas.
4. Promoción de la vinculación laboral de las mujeres en áreas productivas no tradicionales.
5. Capacitación en obligaciones y derechos laborales a trabajadores agrarios y empresas y Fomento de la cultura de formalización laboral.
6. Fortalecimiento del Sistema fijo de Inspección Laboral y creación del sistema de inspección móvil.
7. Garantizar la vinculación de la mano de obra de las comunidades rurales en los planes y programas social y ambientalmente sostenibles.
8. Extensión de programas para la protección eficaz del riesgo económico de la vejez hacia la población rural de tercera edad en extrema pobreza.

El desarrollo y seguimiento de estos ocho (8) criterios dan respuesta a los indicadores establecidos en el Plan Marco de Implementación (PMI), los cuales han establecido las metas correspondientes para los años 2017 al 2031, a continuación, se muestra el avance de los mismos en los periodos 2017 – 2019.

Tabla No. 2 Indicadores Plan Marco de Implementación PMI

Indicador Asociado PMI	2017		2018		2019	
	Meta	Avance	Meta	Avance	Meta	Avance
Campañas de prevención del trabajo infantil y sus peores formas, implementadas	1	1	1	1	-	-
Personas vinculadas a BEPS en zonas rurales	190.631	190.692	255.631	281.454	320.631	304.219
Personas con Microseguros BEPS en zonas rurales	-	-	15.143	23.487	22.677	45.667
Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de capacitación y divulgación en materia de obligaciones y derechos laborales	25	22	73	75	-	-
Municipios con trabajadores y trabajadoras agrarios y empresas beneficiados del programa de fomento a la cultura de la formalización laboral.	37	37	22	24	-	-
Sistema de inspección vigilancia y control fijo, fortalecido	1	1	1	1	-	-
Porcentaje de municipios con cobertura de inspección Móvil del trabajo en áreas rurales	-	-	5%	8.5%	-	-
Nuevos cupos asignados en el programa Colombia Mayor en territorios definidos en el respectivo plan	24.086	24.086	35.903	38.877	-	-

Fuente: SIIPO con corte a diciembre 2018 y agosto 2019

Por otro lado, en el Acuerdo Final de Paz, la economía solidaria cobró gran relevancia por constituirse en el modelo socioeconómico más adecuado para canalizar recursos y servicios hacia la población rural y para promover y estimular los procesos organizativos a través de formas asociativas basadas en la solidaridad y la cooperación. Esto quedó plasmado en el punto 1.3.1 del Acuerdo No.1: "Con el propósito de estimular diferentes formas asociativas de trabajo de o entre pequeños y medianos productores, basadas en la solidaridad y la cooperación, que fortalezcan la capacidad de los pequeños productores de acceder a bienes y servicios, comercializar sus productos y en general mejorar sus condiciones de vida, de trabajo y de producción, el Gobierno Nacional creará e implementará el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (Planfes)".

En cumplimiento de lo anterior, en la vigencia del 2016 la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, encabezó las mesas de trabajo para la elaboración del Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural (PLANFES) el cual tiene como compromiso facilitar, impulsar y generar el desarrollo y la participación de las organizaciones de carácter asociativo, solidario, cooperativo y comunitario, como actores del desarrollo local en los territorios, con el fin de consolidar la paz con un enfoque de mejoramiento de vida.

Teniendo en cuenta que la Unidad Administrativa no cuenta con el presupuesto requerido y solicitado para implementar el PLANFES a nivel nacional, durante las vigencias 2017 y 2018 se adelantó un pilotaje en cuatro (4) municipios: San Bernardo del Viento, San Alberto, Montelíbano y San Antero, reportando 58 organizaciones intervenidas y más de 1.200 personas beneficiadas. Durante la vigencia 2019 se da continuidad a la implementación en tres (3) de los cuatro (4) municipios debido a problemas de orden público en el municipio de Montelíbano. El proceso que se adelanta en cada municipio tiene una intervención de 4 años.

En relación con lo anterior, el avance de los indicadores que responde al trabajo adelantado en los municipios San Bernardo del Viento, San Alberto y San Antero, en los que se adelanta la implementación piloto del PLANFES es:

Indicador Asociado PMI	Formula Ficha	2017		2018		2019	
		Meta	Avance	Meta	Avance	Meta	Avance
Organizaciones solidarias creadas, apoyadas, y financiadas	Sumatoria Organizaciones Solidarias creadas, apoyadas, y financiadas	8	11	0	0	0	
Organizaciones solidarias creadas, apoyadas, y financiadas en municipios PDET	Sumatoria organizaciones solidarias creadas, apoyadas, y financiadas en municipios PDET	2	5	0	0	0	
Porcentaje de organizaciones solidarias de mujeres creadas apoyadas y financiadas	(Número de solitudes organizaciones solidarias de mujeres creadas, apoyadas, y financiadas /Meta total organizaciones solidarias creadas)*100	18%	18%	0%	0	0%	
Organizaciones solidarias fortalecidas en capacidades productivas y administrativas	Sumatoria de Organizaciones solidarias fortalecidas en capacidades productivas y administrativas	40	47	50	50	29	En desarrollo 29 procesos
Organizaciones solidarias fortalecidas en capacidades productivas y administrativas en municipios PDET	Sumatoria de Organizaciones solidarias fortalecidas en capacidades productivas y administrativas en municipios PDET	10	10	16	16	6	En desarrollo 6 procesos
Porcentaje de organizaciones solidarias de mujeres fortalecidas en capacidades productivas y administrativas	(Número de Organizaciones solidarias de mujeres fortalecidas en capacidades productivas y administrativas /Número total de organizaciones fortalecidas)*100	13%	11%	14%	14%	10%	En desarrollo
Municipios con estrategia de promoción de procesos organizativos a través de la asociatividad solidaria	Sumatoria de municipios con estrategia de promoción de procesos organizativos a través de la asociatividad solidaria implementada	4	4	4	4	3	3

Indicador Asociado PMI	Formula Ficha	2017		2018		2019	
		Meta	Avance	Meta	Avance	Meta	Avance
implementada							
Municipios con estrategia de promoción de procesos organizativos a través de la asociatividad solidaria implementada en municipios PDET	Sumatoria de municipios PDET con estrategia de promoción de procesos organizativos a través de la asociatividad solidaria implementada	1	1	1	1	0	
Porcentaje de organizaciones solidarias creadas, apoyadas, financiadas o fortalecidas que provean información y logística, administren los centros de acopio y promocionen los productos del campo	(Número de organizaciones solidarias creadas, apoyadas financiadas o fortalecidas administren los centros de acopio y promocionen los productos del campo / total de organizaciones solidarias creadas, apoyadas financiadas o fortalecidas)* 100	0	0	0	0	0	
Porcentaje de organizaciones solidarias creadas, apoyadas, financiadas o fortalecidas que provean información y logística, administren los centros de acopio y promocionen los productos del campo en municipios PDET	Numero de organizaciones solidarias creadas, apoyadas, financiadas o fortalecidas que provean información y logística, administren los centros de acopio y promocionen los productos del campo en municipios PDET* 100/ Meta programada	0	0	0	0	0	
Porcentaje de organizaciones solidarias de mujeres creadas, apoyadas, financiadas o fortalecidas que provean información y logística, administren los centros de acopio y promocionen los productos del campo	(Número de organizaciones solidarias de mujeres creadas, apoyadas, financiadas o fortalecidas que provean información y logística, administren los centros de acopio y promocionen los productos del campo./total de organizaciones solidarias creadas, apoyadas, financiadas o fortalecidas que provean información y logística, administren los centros de acopio y promocionen los productos del campo)*100	0	0	0	0	0	