

Informe Audiencia Pública
Rendición de Cuentas
Sector Trabajo
2017

Griselda Janeth Restrepo Gallego

Ministra del Trabajo

Maria Eugenia Aparicio Soto

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

Fredys Miguel Socarras Reales

Viceministro de Empleo y Pensiones

Luz Mary Coronado Marin

Secretario General

Arlin Amparo Muñoz Artunduaga

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Entidades Adscritas y Vinculada

Adriana María Guzmán Rodríguez

Presidenta - Colpensiones

Isabel Cristina De Ávila Benítez

Directora - Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

José Antonio Lizarazo Sarmiento

Director General – Servicio Nacional de Aprendizaje

José Leonardo Rojas Díaz

Superintendente – Superintendencia de Subsidio Familiar

Rafael Antonio Gonzalez Gordillo

Director - Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

La realización de la Audiencia Pública hace parte de la estrategia de Rendición de Cuentas de las entidades públicas, que se encuentra contemplada a partir de la Ley 489 de 1998. En ella, la Audiencia Pública se establece como una de las principales “acciones para involucrar a los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública”.

En este mismo sentido, el documento CONPES No. 3654 de 2010 establece la política de Rendición de Cuentas, como un proceso permanente orientado a consolidar una cultura de apertura informativa, transparencia y diálogo entre el Estado y los ciudadanos, al determinar la necesidad de:

Consolidar la rendición de cuentas del ejecutivo como un proceso permanente, que comprenda tanto la oferta de información clara y comprensible como espacios institucionalizados de explicación y justificación de las decisiones, acciones y resultados en el ciclo de la gestión pública. Igualmente la política busca aumentar sustancialmente el número de ciudadanos y organizaciones que hacen parte de ejercicios de rendición de cuentas

Adicionalmente, el Decreto 2641 de 2012, por medio del cual se reglamentan la ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), establece que cada entidad debe determinar las alternativas para elaborar su estrategia de rendición de cuentas de acuerdo a su estructura y su relación con la ciudadanía.

La estrategia de rendición de cuentas del Sector Trabajo está enmarcada en los componentes de información, dialogo e incentivos, en la cual se fomenta la participación de los ciudadanos y se construye una relación de doble vía con actores sociales acerca de la gestión que realiza la entidad.

La estrategia del Sector Trabajo pretende utilizar las nuevas herramientas que ofrece la tecnología para diseñar espacios de rendición de cuentas innovadores y de fácil acceso a los ciudadanos que permitan brindar un espacio de comunicación y diálogo permanente; mejorar los atributos de la información que suministra el Sector por medio de los diferentes canales de atención a los ciudadanos; hacer seguimiento a los canales de diálogo utilizados por el Sector e incorporar los aportes hechos por los ciudadanos para la construcción de contenidos dentro del proceso de Rendición de Cuentas y el desarrollo de esquemas de incentivos en donde se generen estímulos a los funcionarios públicos y a los ciudadanos para su participación en el proceso de Rendición de Cuentas.

Por otro lado, el punto 6 del Acuerdo Final de Paz se acordaron los principios orientadores para la Implementación de dicho acuerdo, entre ellos, el de transparencia, control social y lucha contra la corrupción, el cual busca que exista información clara, accesible y oportuna sobre las decisiones desde la asignación hasta la ejecución final de los recursos (trazabilidad), que permita su seguimiento de manera sencilla, con mecanismos de difusión de la información, control de la ciudadanía y de los órganos de control y en general lucha contra la corrupción, con el fin de garantizar que la totalidad de los recursos públicos asignados a la implementación se ejecuten correcta y estrictamente dentro de los términos del Acuerdo Final. Por lo tanto, es necesario incluir dentro de la estrategia de rendición de cuentas del Sector trabajo acciones de información y diálogo con respecto a los avance en los compromisos del Acuerdo Final de Paz.

En conclusión, el Sector Trabajo presenta a los ciudadanos y sus diferentes grupos de interés este documento, que contiene la información más importante sobre la gestión que ha realizado el Sector Trabajo en materia de: Respeto y vigencia de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, creación de empleos decentes extensión de la Protección y la Seguridad Social, reforzamiento del Tripartismo y el Diálogo Social., compromisos internacionales, compromisos del acuerdo final de paz y de transparencia y fortalecimiento institucional.

El MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

El MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

El MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estas dimensiones se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG logre sus objetivos, y son las siguientes:

Corazón de MIPG: Primera Dimensión **Talento Humano**

Planear: Segunda Dimensión **Direccionamiento Estratégico y Planeación**

Hacer: Tercera Dimensión **Gestión con Valores para el Resultado**

Verificar y actuar: Cuarta Dimensión **Evaluación para el Resultado** y Quinta Dimensión **Control Interno**

Dimensiones transversales: Sexta Dimensión **Información y Comunicación** y Séptima Dimensión **Gestión del Conocimiento y la Innovación**.

Siendo los motores de MIPG, los principios de Integridad y la Legalidad.

Adicionalmente, cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales fueron señaladas, entre otras, en el Decreto 1499 de 2017:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación

15. Control interno

16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

La finalidad fundamental de MIPG en su propuesta unificadora, sistémica e innovadora, es llevar a la práctica y cotidianidad de las entidades nacionales y territoriales (i) el reconocimiento de la ciudadanía, respondiendo activa y efectivamente a sus derechos y deberes, (ii) la certeza de que las entidades administran con integridad los recursos públicos, es decir, aquellos que aportamos todos los colombianos y colombianas y sin los cuales no se podrían garantizar efectivamente a los derechos ni resolver las necesidades y problemáticas de la ciudadanía, (iii) la necesaria continuidad en las políticas públicas, es decir, reconocer que la gestión pública se adelanta siempre sobre procesos que tienen ya algunos desarrollos, con lecciones aprendidas, (iv) la capacidad de colaborar y construir de manera conjunta al interior de las dependencias, entidades, sectores, departamentos y municipios, y el Estado como un todo, y (v) la rendición constante de cuentas a la sociedad por las acciones y resultados alcanzados.

Estos puntos son fundamentales para transformar a las entidades, a través de su corazón que son los servidores, para recuperar la confianza en la administración pública y así fortalecer al Estado colombiano.

- 1 Promover la protección de los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social, la concertación, la conciliación y la erradicación del trabajo infantil a través de la articulación efectiva de las entidades.
- 2 Fomentar la dinámica de los mercados laborales para que sean, incluyentes y adaptables a las particularidades de cada región, permitiendo así el desarrollo económico y social de las regiones en condiciones de equidad
- 3 Crear condiciones laborales para la población ocupada que contribuyan a la generación de empleo, la formalización laboral, la movilidad laboral, la formación y capacitación del recurso humano en el marco del principio del trabajo decente.
- 4 Fortalecer el Sistema de Seguridad Social mediante la promoción y la equidad de la cobertura de afiliación en pensiones, riesgos laborales, cajas de compensación, el reconocimiento de servicios sociales complementarios y la protección de manera progresiva de los ingresos de las personas en su vejez.
- 5 Fortalecer las instituciones del Sector Trabajo y la rendición de cuentas en ejercicio del Buen Gobierno, en búsqueda de la modernización, eficiencia y eficacia.

El Sector Trabajo del Gobierno Nacional está compuesto por el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Colpensiones, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, la Superintendencia de Subsidio Familiar y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en conjunto, estas entidades procuran el bienestar de todos los colombianos, a través de las siguientes misiones:



El Ministerio del Trabajo debe formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez. www.mintrabajo.gov.co



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



COLPENSIONES es la empresa estatal, que como parte del sistema de protección para la vejez, administra integralmente el régimen de prima media con prestación definida (RPM), y el servicio social complementario de ahorro de beneficios económicos periódicos (BEPS), generando valor agregado y servicios con innovación para contribuir a mejorar la calidad de vida de los colombianos. www.colpensiones.gov.co



La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias Promover, fomentar, fortalecer y desarrollar socio-empresarialmente las organizaciones solidarias para generar desarrollo en los sectores y regiones del país con una institucionalidad del sector fortalecida y transversal. <http://www.orgsolidarias.gov.co>



La Superintendencia del Subsidio Familiar mediante sus funciones de inspección, vigilancia y control orienta su gestión con enfoque sostenible y con criterios de equidad, calidad y efectividad a través de su compromiso con: La excelencia en el servicio, la transparencia de sus procesos y generación de confianza a sus partes interesadas. www.ssf.gov.co



La Unidad debe garantizar la calidad del Servicio Público de Empleo, entendida como la satisfacción de oferentes y demandantes en su encuentro en el mercado laboral, a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la Red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo. unidad.serviciodeempleo.gov.co

La organización Internacional del Trabajo define al trabajo Decente, así:

"El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres."

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999):

Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Crear empleo e ingresos, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

Promover diálogo social, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

A nivel mundial, la adopción de esta política ha sido gradual, pues sus conceptos requieren también ciertos cambios institucionales a nivel interno de los países. Colombia no es la excepción, pues en el año 2015, acogió lo establecido en el marco de la Asamblea General liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En este espacio, 193 líderes mundiales se comprometieron con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental, y que buscan alcanzar tres objetivos: acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y combatir el cambio

climático (ONU, 2015). Uno de los objetivos, el número 8, está orientado a la promoción del Trabajo Decente a nivel global.

Esta adopción de política no estaría completa si a nivel de la legislación interna no se incluyeran los lineamientos pertinentes. Así pues, luego de un amplio esfuerzo nacional por promover el Trabajo Decente, la Ley 1753 de 2015 aprobó el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "TODOS POR UN NUEVO PAÍS", que consigna, entre otros los siguientes artículos:

Art. 74. Política Nacional de Trabajo Decente: "El Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo.

El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización.

El Gobierno Nacional deberá garantizar que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal, con excepción de los casos señalados en la ley."

Art. 75. Fortalecimiento del diálogo social y la concertación: "El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo impulsará programas con enfoque territorial que fortalezcan el Diálogo Social y la concertación laboral, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajo y la sostenibilidad de las empresas."



La Audiencia Pública de Rendición de Cuentas del Sector Trabajo, se llevó a cabo el día 5 de abril de 2018, en la ciudad de Bogotá D.C., en el estudio 5 de RTVC, ubicado en la Cr. 45 # 26 - 33.

La Audiencia Pública de Rendición de Cuentas del Sector Trabajo, contó con la participación desde la diferentes regiones a nivel nacional con la participación en directo de Valle y Norte de Santander., con la participación de invitados especiales.

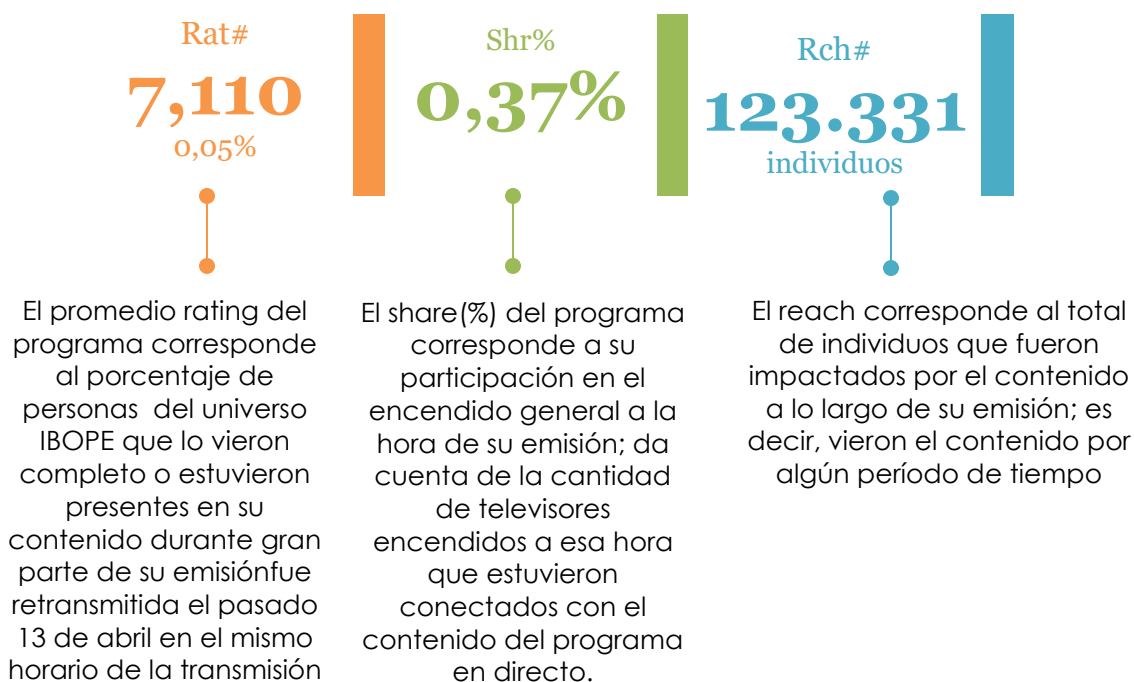
Canales utilizados



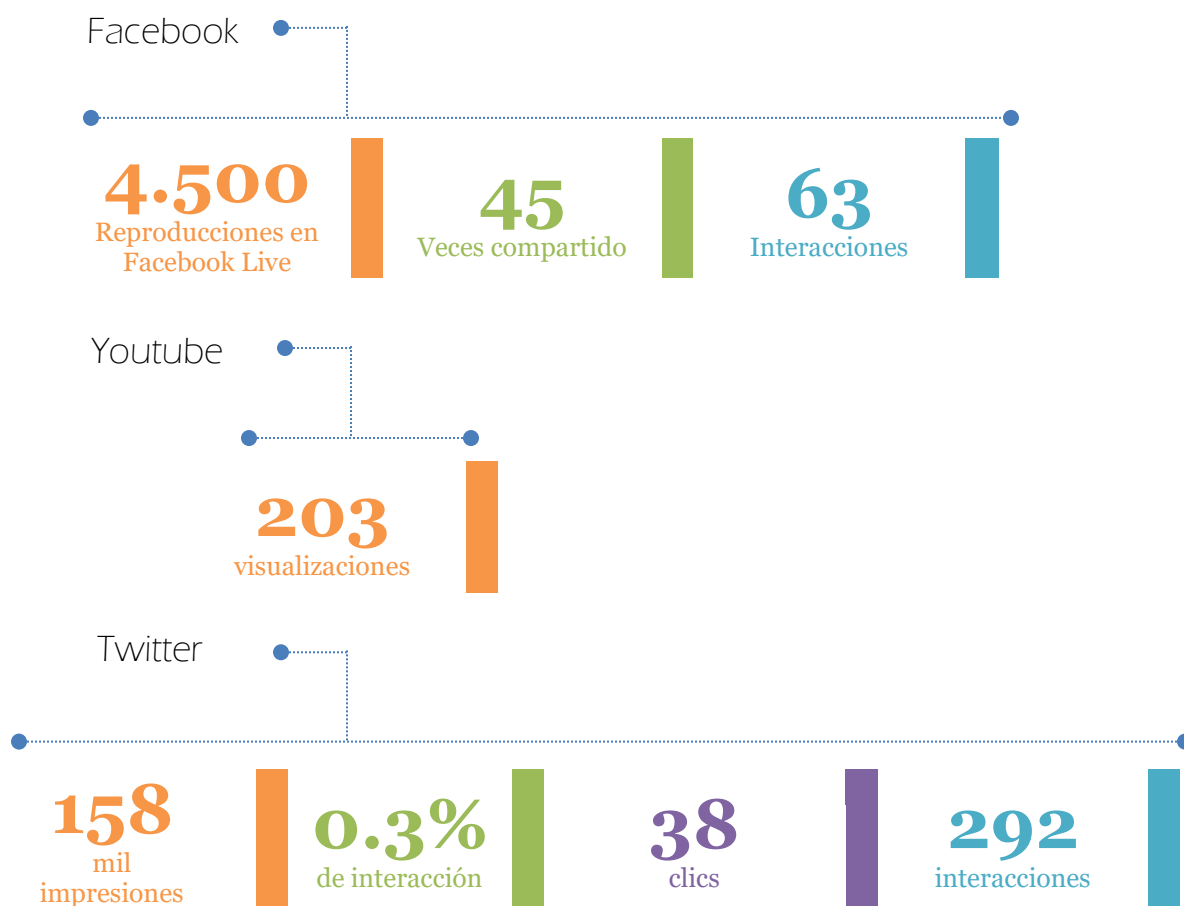
Con el fin de contar con una cobertura de la Audiencia Pública a nivel nacional y lograr mayor participación de la ciudadanía en el evento, se llevó a cabo la transmisión en Directo a través del Canal Institucional, desde las 9:30 p.m. a 12:00 m.

Además la transmisión fue realizada vía streaming desde la página web del Ministerio del Trabajo, YouTube y Facebook Live.

La Audiencia Pública de Rendición de Cuentas fue retransmitida el pasado 13 de abril en el mismo horario de la transmisión en directo.



Resultados Métricas



Características del contenido

Utilización del lenguaje (Claro e incluyente): Se presentó un video introductorio para cada uno de los bloques en donde se evidenciaba la forma en la cual cada entidad aportaba desde su oferta institucional. El contenido de cada uno de los paneles estuvo enfocado en socializar de manera clara los logros y retos correspondientes a cada entidad del Sector.

Calidad de la información: Se presentaron los logros obtenidos por las Entidades del Sector frente a Respeto y Vigencia de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, Creación de Empleos Decentes, Extensión de la Protección y la Seguridad Social, Reforzamiento del Tripartismo, el Diálogo Social, Cooperación Internacional, Posconflicto y Fortalecimiento Institucional.

Evidencias del ejercicio de Control Social frente a temas de interés: La participación en redes sociales de la ciudadanía y la participación como asistentes vinculados a empresas, cooperativas, sindicatos, universidades, Organismos multilaterales, periodistas, cajas de compensación, beneficiarios de programas del Sector y ciudadanos en la Audiencia, permitieron que el ejercicio de Control Social, se haya realizado en el transcurso de la misma.

Contenidos

La audiencia desarrolló los siguientes contenidos:

1. Creación de Empleos Decentes
2. Extensión de la Protección y la Seguridad Social
3. Derechos Fundamentales y Diálogo Social
4. Cooperación internacional
5. Posconflicto
6. Fortalecimiento Institucional

Para conocer los principales logros y resultados del Sector Trabajo, a Audiencia de Rendición de Cuentas Sector Trabajo 2017, está disponible en el canal YouTube, en el siguiente link: <https://youtu.be/I1D9YHWulm0>.

Participantes

Por parte del Sector Trabajo, participaron:

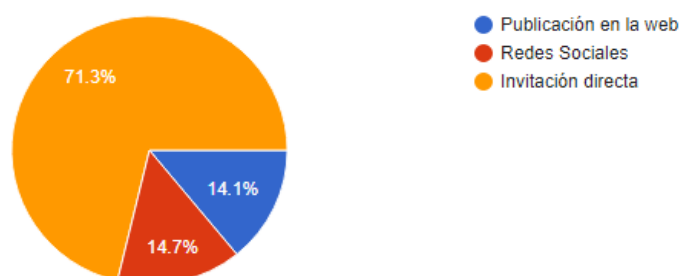
1. Griselda Janeth Restrepo Gallego - Ministra del Trabajo
2. Maria Eugenia Aparicio Soto - Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección
3. Fredys Miguel Socarras Reales - Viceministro de Empleo y Pensiones
4. Luz Mary Coronado Marin - Secretario General
5. Adriana María Guzmán Rodríguez - Presidenta - Colpensiones
6. Isabel Cristina De Ávila Benítez - Directora - Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
7. José Antonio Lizarazo Sarmiento - Director General – Servicio Nacional de Aprendizaje
8. José Leonardo Rojas Díaz - Superintendente – Superintendencia de Subsidio Familiar
9. Rafael Antonio Gonzalez Gordillo - Director - Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Para conocer los principales logros y resultados del Sector Trabajo, a Audiencia de Rendición de Cuentas Sector Trabajo 2017, está disponible en el canal YouTube, en el siguiente link: <https://youtu.be/I1D9YHWulm0>.

El cuestionario de evaluación fue desarrollado el día 5 abril en al estudio 5 de RTVC y en la diferentes regionales (17) del Sector conectadas a nivel nacional. El total de cuestionarios de evaluación diligenciados de la Audiencia fueron 438, con los siguientes resultados:

¿Cómo se enteró de la realización de la Audiencia Pública?

348 respuestas

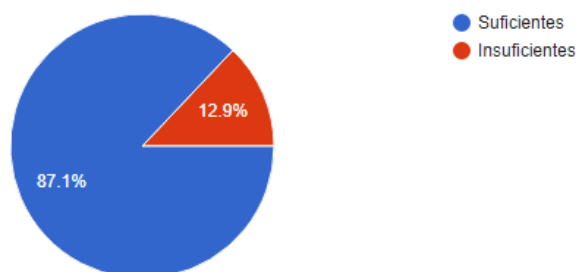


247 asistentes expresaron que se enteraron por invitación directa (71.3%); 52 asistentes manifestaron haberse enterado por redes sociales, lo que representa el 14.6% y 49 asistentes manifestaron que por publicación en la web, que representa el 14.1%.

Lo anterior refleja que la mayoría de las personas se enteraron de la realización de la Audiencia de Rendición de Cuentas por invitación directa y solo el 29% por medios como las redes sociales y la publicación en la web.

Considera usted que los canales de participación habilitados en la Audiencia Pública fueron:

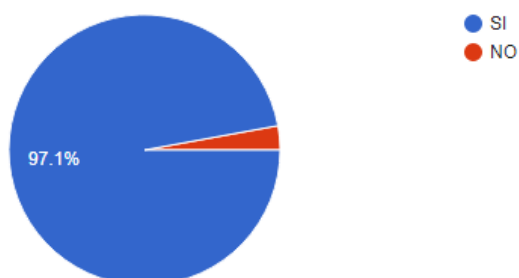
348 respuestas



303 asistentes manifestaron que fueron suficientes los canales de participación habilitados en la Audiencia, lo que significa el 87.1% y solo el 12.9% manifestó que fue insuficiente (45 asistentes).

¿La Audiencia Pública de Rendición de Cuentas dió a conocer los resultados de la gestión del sector?

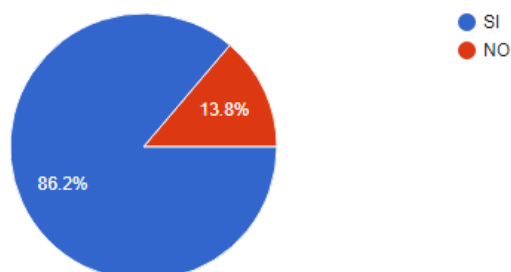
348 respuestas



338 asistentes manifestaron que la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas reflejo la Gestión del Sector Trabajo, es decir el 97.1%; y solo el 2.9% expreso que no.

¿La información presentada en la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas responde a sus intereses?

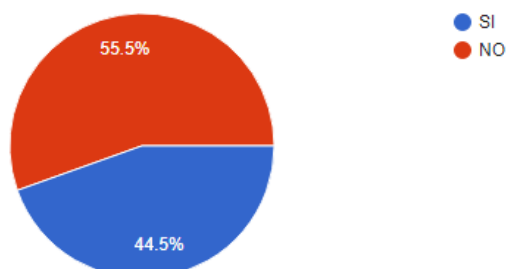
348 respuestas



299 asistentes manifestaron que la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas respondió a sus intereses (86.2%) y solo 49 asistentes expresaron que no (13.8%).

¿Usted consultó la información sobre la gestión de las entidades del Sector Trabajo antes de la Audiencia Pública?

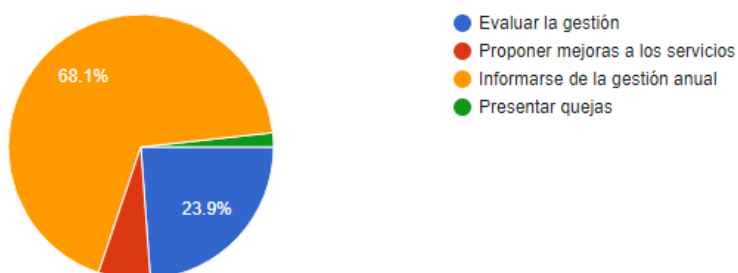
348 respuestas



El 55.5% de los encuestados respondió que no, lo que significa que 195 personas no consultaron la información antes de realizarse la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas y el 44.5% manifestó que sí consultó la información.

Según su experiencia, primordialmente, la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas permitió a los ciudadanos y usuarios de los servicios de las entidades del Sector Trabajo:

348 respuestas



El 68.1% manifestó que la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas permitió que se informaran de la gestión anual, lo que significa que 237 personas respondieron así: El 23.9% manifestó que les permitió evaluar la gestión del Sector y el 8%, es decir 27 expresaron que la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas les permitió presentar quejas y proponer mejoras a los servicios.



GOBIERNO DE COLOMBIA

