

MINISTERIO DEL TRABAJO

**INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO PRIMER TRIMESTRE
PLAN DE ACCION
VIGENCIA 2016**

Oficina Asesora de Planeación

Bogotá D. C. Abril 28 de 2016

INTRODUCCIÓN.

El Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011 “por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, asigna a la Oficina Asesora de Planeación la función de elaborar, en coordinación con las dependencias del Ministerio y las entidades del Sector, el Plan de Desarrollo Sectorial, con sujeción al Plan Nacional de Desarrollo, los planes estratégicos y de acción, el Plan Operativo Anual y Plurianual y someterlos a aprobación del Ministro y de realizar el seguimiento y acompañar el proceso de evaluación a los planes de acción y de mejoramiento, así como de los componentes del plan de desarrollo a cargo del Ministerio. Este proceso se realiza partiendo de la metodología y formatos diseñados a través de la herramienta en línea denominada **SIPGES**-Sistema Integrado para la Planeación y Gestión Estratégica, teniendo en cuenta la estructura funcional del Ministerio del Trabajo.

El Plan de Acción, refleja los resultados y avances obtenidos en cada uno de los componentes físico y financiero, de manera tal que el avance de las actividades y productos, de acuerdo con las funciones y responsabilidades legales, agrupadas en los objetivos específicos de cada dependencia presentada, responden a la gestión realizada. Así las cosas, cada dependencia debe reportar sus avances, los cuales se consolidan y son presentados en este informe, correspondiente al primer trimestre del año 2016.

A continuación se presenta un resumen de los principales logros de la gestión realizada por el Ministerio del Trabajo en el primer trimestre de la vigencia 2016.

1 GENERALIDADES DEL PLAN DE ACCION.

El Plan de Acción del primer trimestre de la vigencia 2016, es un instrumento de planeación que permite la identificación y seguimiento de las actividades de cada Dependencia del Ministerio del Trabajo. Para su construcción cada una de las Dependencias identificó y priorizó su actuar de acuerdo a los objetivos específicos establecidos en el Decreto 4108 de 2011 y alineados con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo. También se realizó la definición de temáticas las cuales fueron ponderadas de acuerdo con un criterio de valoración que los responsables de las dependencias definieron y que le apunta al cumplimiento de sus objetivos. De tal manera que al interior de cada actividad se han definido una o más tareas las cuales son medidas a través de indicadores.

Finalmente, la evaluación del primer trimestre del Plan de Acción se hace teniendo en cuenta los pesos porcentuales asignados a los indicadores, actividades, y objetivos de la dependencia, de tal manera que el resultado final corresponde al cálculo ponderado y no a un promedio aritmético simple.

El análisis se concluye con base la gestión realizada en términos físicos y financieros según sea el caso.

De acuerdo con la metodología implementada y atendiendo la estructura del organigrama del Ministerio del Trabajo, esta se encuentra conformada por cuatro (4) bloques de gestión así:

- ✓ Despacho del Ministro

Lo conforman seis (6) dependencias: Oficina Asesora Jurídica, Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Oficina de la Información y la Comunicación-TIC, Oficina de Control Interno y el Grupo de Comunicaciones .

- ✓ Viceministerio de Empleo y Pensiones

Lo conforman tres (3) dependencias: Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo y Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones.

- ✓ Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección

Lo conforman cuatro (4) dependencias: Dirección de Riesgos Profesionales, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo y la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial la cual tiene a su cargo las Direcciones Territoriales y el Grupo de Equidad Laboral.

- ✓ Secretaria General

La conforman tres (3) dependencias: Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirección de Gestión del Talento Humano y la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Con el fin de establecer unidad de criterios, las Direcciones a cargo de los Viceministerios son las encargadas de formular su Plan de Acción, incluyendo en él, a sus Subdirecciones y/o Grupos de apoyo.

Finalmente, en cumplimiento de la Ley de Transparencia y lo establecido en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, de conformidad con el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, se encuentran publicados en la página web de la Entidad en el link <http://www.mintrabajo.gov.co/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion.html>.

A continuación se relaciona el grado de cumplimiento al plan de acción durante primer trimestre de la vigencia 2016, así:

RANGOS DE EVALUACIÓN

Rangos de Evaluación		
Adecuado	En Riesgo	Crítico
≥ 90	≥80 - < 90	< 80

EJECUCIÓN PLANES DE ACCIÓN NIVEL CENTRAL PRIMER TRIMESTRE VIGENCIA 2016

Dependencia	% Primer Trimestre 2016		
	% Programado Trimestre I	% Avance Trimestre I	% Cumplimiento Trimestre I
Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	7,28 %	5,59 %	76,79%
Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	9,27 %	9,27 %	100,00%
Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	10,20 %	10,12 %	99,22%
Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo	10,97 %	10,68 %	97,36%
Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones	19,07 %	17,24 %	90,40%
Dirección de Riesgos Profesionales	16,39 %	16,39 %	100,00%
Grupo de Comunicaciones	19,00 %	19,00 %	100,00%
Grupo Equidad Laboral	4,23 %	4,20 %	99,29%
Oficina Asesora de Planeación	16,16 %	16,16 %	100,00%
Oficina Asesora Jurídica	19,49 %	18,24 %	93,59%
Oficina de Control Interno de Gestión	19,65 %	19,65 %	100,00%
Oficina de Control Interno Disciplinario	25,00 %	24,38 %	97,52%
Oficina De Cooperación Y Relaciones Internacionales	35,50 %	35,50 %	100,00%
Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación - TIC	4,95 %	4,95 %	100,00%
Subdirección Administrativa y Financiera	21,75 %	21,75 %	100,00%
Subdirección de Gestión del Talento Humano	25,00 %	23,70 %	94,80%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación –SIPGES - Corte a 31 de Marzo de 2016.

**EJECUCIÓN PLANES DE ACCIÓN DIRECCIONES TERRITORIALES PRIMER TRIMESTRE
VIGENCIA 2016**

Dependencia	% Primer Trimestre 2016		
	% Programado Trimestre I	% Avance Trimestre I	% Cumplimiento Trimestre I
Dirección Territorial Amazonas	12,13 %	11,38 %	93,82%
Dirección Territorial Atlántico	15,50 %	15,24 %	98,32%
Dirección Territorial Bogotá	10,13 %	10,13 %	100,00%
Dirección Territorial Bolívar	15,88 %	15,88 %	100,00%
Dirección Territorial Caqueta	15,01 %	10,88 %	72,49%
Dirección Territorial de Antioquia	18,14 %	17,06 %	94,05%
Dirección Territorial de Arauca	14,89 %	14,89 %	100,00%
Dirección Territorial de Boyacá	9,72 %	9,70 %	99,79%
Dirección Territorial de Caldas	15,26 %	14,47 %	94,82%
Dirección Territorial de Casanare	16,53 %	16,53 %	100,00%
Dirección Territorial de Cauca	14,50 %	14,50 %	100,00%
Dirección Territorial de Cesar	16,50 %	16,41 %	99,45%
Dirección Territorial de Córdoba	11,99 %	11,86 %	98,92%
Dirección Territorial de Cundinamarca	16,59 %	16,59 %	100,00%
Dirección Territorial de Huila	13,88 %	13,13 %	95,46%
Dirección Territorial de Meta	14,09 %	13,93 %	98,86%
Dirección Territorial de Nariño	14,54 %	14,42 %	99,17%
Dirección Territorial de Putumayo	7,93 %	7,93 %	100,00%
Dirección Territorial de Quindío	11,01 %	11,01 %	100,00%
Dirección Territorial de Risaralda	12,31 %	12,31 %	100,00%
Dirección Territorial de San Andrés y Providencia	11,40 %	4,21 %	36,93%
Dirección Territorial de Santander	15,61 %	15,58 %	99,81%
Dirección Territorial de Sucre	14,38 %	13,26 %	92,21%
Dirección Territorial del Choco	15,00 %	15,00 %	100,00%
Dirección Territorial del Magdalena	13,13 %	13,13 %	100,00%
Dirección Territorial del Tolima	14,79 %	12,65 %	85,53%
Dirección Territorial del Valle del Cauca	13,90 %	13,90 %	100,00%
Dirección Territorial Guainía	12,88 %	12,88 %	100,00%
Dirección Territorial Guajira	16,11 %	15,29 %	94,91%
Dirección Territorial Guaviare	12,13 %	11,38 %	93,82%
Dirección Territorial Norte de Santander	14,36 %	12,46 %	86,77%
Dirección Territorial Vaupés	7,21 %	7,02 %	97,36%
Dirección Territorial Vichada	12,75 %	8,25 %	64,71%
Oficina Especial de Barrancabermeja	16,15 %	16,15 %	100,00%
Oficina Especial de Urabá	17,91 %	17,91 %	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación – SIPGES - Corte a 31 de Marzo de 2016.

 Direcciones Territoriales con rango de evaluación crítica

CONCLUSIONES

Durante el primer trimestre año 2016 el Ministerio del Trabajo presenta resultados adecuados, obteniendo un porcentaje del 95,5%, en el componente de ejecución física.

El promedio total de cumplimiento en el Nivel Central fue de 96,8%. De 16 Dependencias del Nivel Central, ocho (8) lograron resultados del 100% de las metas físicas, cuatro (4) dependencias lograron ejecución por encima del 95% y tres (3) obtuvieron resultados entre el 90% y el 95% y una (1) con menos del 80% que corresponde a la Dirección de Derechos Fundamentales.

El promedio total de cumplimiento en el nivel territorial fue de 94,2%. 35 Direcciones Territoriales, 15 lograron resultados del 100% de las metas físicas, 15 lograron una ejecución por encima del 91.7% y cinco (5) obtuvieron resultados inferiores al 90%.

Es importante mencionar que las Direcciones Territoriales que tuvieron un resultado inferior al 90% fueron:

- Norte de Santander reportó un 86.7%, debido a que tuvo tres indicadores reportados al 0.25% de cumplimiento, estas actividades van relacionadas al indicador institucional “Porcentaje de actos administrativos de decisión en primera instancia en términos”
- Tolima reportó un 85.5% de avance, debido a que registro tres actividades por debajo del 5% de cumplimiento, las cuales van relacionadas con el indicador institucionales “Porcentaje de actos administrativos de decisión en primera instancia en términos”.
- Caquetá reportó un 72.4% de cumplimiento, debido a que no registro avance dentro de cinco actividades programadas para el trimestre en mención, estas actividades van relacionadas a los indicadores institucionales “Porcentaje de actos administrativos de decisión en primera instancia en términos”
- Vichada reportó un 64.7% de avance, debido a que registro cuatro actividades por debajo del 7% de cumplimiento, las cuales van relacionadas con los indicadores institucionales “Acuerdos regionales por la generación de trabajo y el trabajo decente firmados” y “Porcentaje de actos administrativos de decisión en primera instancia en términos”.
- San Andres y Providencia reportó un avance de 36.9%, debido a que registro avances por menos del 1% en siete actividades, las cuales van relacionadas con los indicadores institucionales “Afiliados a Riesgos Laborales”, “Acuerdos regionales por la generación de trabajo y el trabajo decente firmados” y “Porcentaje de actos administrativos de decisión en primera instancia en términos”.

Como se puede evidenciar hay una constante dentro de los indicadores institucionales que se han impactado, los cuales son “Porcentaje de actos administrativos de decisión en primera instancia en términos” y “Acuerdos regionales por la generación de trabajo y el trabajo decente firmados”, los cuales sería importante evaluar.

Es de resaltar que el logro alcanzado por los planes de acción durante el primer trimestre la vigencia de 2016, de la gestión realizada por el Ministerio, contribuyeron a los resultados del Plan Estratégico Institucional, entre otras acciones a destacar, son: tasa de sindicalización cumpliendo el 100% de lo programado con una meta de trimestre de 4.15%, **cabe señalar que a la fecha no se ha realizado el Censo Sindical**; se fortaleció la Red de observatorios regionales del mercado de trabajo en 23 departamentos, cumpliendo en un 100% con el indicador “Número de departamentos con Ormet estructurados y fortalecidos”; en materia de riesgos laborales, a marzo se tenían afiliados al sistema 10.019.614 personas; se beneficiaron 164.381 personas del mecanismo de protección al cesante a marzo de 2016; se registraron en el sistema de información para el reporte de extranjeros- SIRE un total 4.250 trabajadores extranjeros en Colombia, logrando un 94% de cumplimiento de la meta establecida para el primer trimestre.

Por otra parte, el número de personas que se han beneficiado con los subsidios del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, con corte a 29 de febrero 2016 fue de 2.153.108. Así mismo se atendieron las actividades relacionadas con el manejo del Fondo de Solidaridad Pensional-FSP.

Se cumplieron con las metas en temas de Teletrabajo y de las Subcomisiones de Concertación de Política Salarial y Laboral.

En asistencia técnica territorial, se logró actualizar las 32 fichas departamentales de diagnóstico de gestión territorial, contribuyendo al indicador institucional “Acuerdos regionales por la generación de trabajo y el trabajo decente”; en cuanto al indicador “Número de estrategias para promocionar los beneficios de la formalización laboral dirigidos a sectores y/o grupos de población priorizados”, se realizaron dos asistencias técnicas en las regiones para concretar acciones en relación con la formalización laboral, las cuales se dirigieron a los predios mineros sujetos de la Sentencia por el Rio Bogotá proferida por el Consejo de Estado de marzo 28 de 2014, (Subachoque, Soacha, Zipaquirá y levantamiento de información de las Necesidades Básicas Insatisfechas -NBI) y la presentación de la Política de Formalización laboral en la Mesa de Concertación de Políticas Publicas y Laborales del Valle del Cauca.

Se presentaron tres boletines de coyuntura de mercado laboral: Boletín de cifras del mes de noviembre, diciembre, enero (las cifras se reportan con un mes de rezago por parte del DANE), contribuyendo al indicador institucional “Porcentaje avance en el fortalecimiento, articulación y actualización de la herramienta de difusión de información del mercado laboral”.

En la gestión de monitoreo y análisis de ocupaciones, los principales avances que se reportan son: (i) actualización del análisis ocupacional para el sector TIC; (ii) Elaboración del informe ocupacional con información relativa a distribución geográfica, requerimientos de experiencia laboral, nivel educativo, requerimientos de conocimientos, habilidades y aptitudes. Estos son insumos para la construcción de un estándar para la elaboración de perfiles ocupacionales, como un mecanismo para direccionar la oferta de formación y capacitación de los trabajadores para contribuir al cierre de brechas en ese mercado. Así mismo, en articulación con el Servicio Público de Empleo se avanzó en la elaboración de los 109 perfiles ocupacionales para el sector hidrocarburos, que se espera tener listos en el mes de mayo.

En el marco de la gestión de Ley Pro-Joven, uno de sus componentes está dirigido a implementar un programa de prácticas laborales en el sector público, a través del acceso de los estudiantes de último semestre de educación superior de pregrado a las entidades públicas del orden nacional y territorial, para la realización de sus prácticas laborales recibiendo un auxilio formativo, así como la afiliación y cotización a la seguridad social integral. Durante el primer trimestre del año se realizó el acompañamiento jurídico para adelantar la gestión legislativa en los temas propios del componente de prácticas laborales. Paralelamente, con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y de la Unidad del Servicio Público de Empleo, se avanzó en el diseño conceptual y operativo del programa, en los ajustes del Sistema de Información del Servicio de Empleo-SISE, así como en la gestión con los actores involucrados para la definición del piloto del programa que se implementará a partir del mes de mayo, con el cual se busca validar el diseño y operación del mismo. El piloto contará con la participación de 12 entidades del nivel nacional y de la Alcaldía de Bogotá y la Gobernación de Arauca, entidades que serán escenario de práctica para 200 estudiantes beneficiados.

En coordinación con el SENA se adelantó el análisis técnico y se elaboró el proyecto de decreto sobre **modificación de cuotas de aprendices**, que se encuentra en revisión por parte de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio.

La **Unidad Vocacional de Aprendizaje en la Empresa-UVAE**, como estrategia de fortalecimiento de la formación y desarrollo de los trabajadores, en el primer trimestre del presente año ha reportado 1.957 trabajadores capacitados y certificados en los programas de trabajo seguro en alturas. Simultáneamente se adelanta seguimiento técnico a las UVAES y con la Mesa Sectorial de Minería se inició el proceso de elaboración y concertación de la resolución para reglamentar la capacitación y reentrenamiento de los trabajadores que desarrollan labores de minería.

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