

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**Oficina Asesora de Planeación**

**Bogotá D. C., Agosto 24 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 segundo 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 segundo trimestre de la vigencia 2016.

### **1 GENERALIDADES DEL PLAN DE ACCION.**

El Plan de Acción del segundo 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 segundo 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 y de Genero para las Mujeres.

- ✓ 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 segundo 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 SEGUNDO TRIMESTRE VIGENCIA 2016**

Dependencia	Segundo Trimestre 2016		
	%Programado Trimestre II	% Avance Trimestre II	% Cumplimiento Trimestre II
Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	19,15%	18,40%	96,08%
Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	19,66%	19,66%	100,00%
Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	14,00%	11,00%	78,57%
Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo	30,16%	22,43%	74,37%
Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones	22,11%	19,91%	90,05%
Dirección de Riesgos Laborales	22,36%	22,36%	100,00%
Grupo de Comunicaciones	28,50%	28,50%	100,00%
Grupo Equidad Laboral	11,31%	8,31%	73,47%
Oficina Asesora de Planeación	19,33%	19,21%	99,38%
Oficina Asesora Jurídica	31,41%	32,29%	102,80%
Oficina de Control Interno de Gestión	28,75%	28,75%	100,00%
Oficina de Control Interno Disciplinario	25,00%	24,25%	97,00%
Oficina De Cooperación Y Relaciones Internacionales	21,50%	21,50%	100,00%
Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación - TIC	19,02%	16,59%	87,22%
Subdirección Administrativa y Financiera	31,39%	29,82%	95,00%
Subdirección de Gestión del Talento Humano	25,00%	24,75%	99,00%


Fuente: Oficina Asesora de Planeación –SIPGES - Corte a 30 de Junio de 2016.

 Dependencias con rango de evaluación Crítico.

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

Dependencia	Segundo Trimestre 2016		
	%Programado Trimestre II	% Avance Trimestre II	% Cumplimiento Trimestre II
Dirección Territorial Amazonas	34,88%	30,33%	86,96%
Dirección Territorial Atlántico	31,96%	31,82%	99,56%
Dirección Territorial Bogotá	26,24%	25,00%	95,27%
Dirección Territorial Bolívar	32,45%	32,45%	100,00%
Dirección Territorial Caqueta	30,21%	30,21%	100,00%
Dirección Territorial de Antioquia	23,79%	22,88%	96,17%
Dirección Territorial de Arauca	31,22%	30,67%	98,24%
Dirección Territorial de Boyacá	37,39%	37,07%	99,14%
Dirección Territorial de Caldas	33,07%	33,82%	102,27%
Dirección Territorial de Casanare	32,17%	32,17%	100,00%
Dirección Territorial de Cauca	27,00%	26,03%	96,41%
Dirección Territorial de Cesar	31,88%	31,79%	99,72%
Dirección Territorial de Córdoba	30,46%	29,82%	97,90%
Dirección Territorial de Cundinamarca	31,78%	30,36%	95,53%
Dirección Territorial de Huila	32,08%	27,09%	84,45%
Dirección Territorial de Meta	28,73%	28,15%	97,98%
Dirección Territorial de Nariño	30,49%	30,32%	99,44%
Dirección Territorial de Putumayo	26,67%	26,67%	100,00%
Dirección Territorial de Quindío	26,96%	26,96%	100,00%
Dirección Territorial de Risaralda	34,81%	34,81%	100,00%
Dirección Territorial de San Andrés y Providencia	30,25%	16,38%	54,15%
Dirección Territorial de Santander	33,44%	33,32%	99,64%
Dirección Territorial de Sucre	36,13%	36,13%	100,00%
Dirección Territorial del Choco	32,34%	32,34%	100,00%
Dirección Territorial del Magdalena	33,13%	31,06%	93,75%
Dirección Territorial del Tolima	30,44%	27,96%	91,85%
Dirección Territorial del Valle del Cauca	28,04%	27,91%	99,54%
Dirección Territorial Guainía	31,43%	28,93%	92,05%
Dirección Territorial Guajira	30,16%	30,56%	101,33%
Dirección Territorial Guaviare	32,58%	26,83%	82,35%
Dirección Territorial Norte de Santander	32,52%	32,52%	100,00%
Dirección Territorial Vaupés	37,96%	37,08%	97,68%
Dirección Territorial Vichada	27,33%	21,89%	80,10%
Oficina Especial de Barrancabermeja	32,29%	30,49%	94,43%
Oficina Especial de Urabá	26,13%	26,13%	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación – SIPGES - Corte a 30 de Junio de 2016.

 Dirección Territorial con rango de evaluación Crítico.

## CONCLUSIONES

Durante el segundo trimestre año 2016 el Ministerio del Trabajo presenta resultados adecuados, obteniendo un porcentaje del 93.06%, en el componente de ejecución física.

El promedio total de cumplimiento en el Nivel Central fue de 87.06%. De 16 Dependencias del Nivel Central, seis (6) lograron resultados del 100% de las metas físicas, cuatro (4) dependencias lograron ejecución por encima del 95%, dos (2) obtuvieron resultados entre el 90% y el 95% y cuatro (4) con menos del 87,22% que corresponde: a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, Grupo Equidad Laboral y La Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación – TIC.

El promedio total de cumplimiento en el Nivel Territorial fue de 95.31%. 35 Direcciones Territoriales, doce (12) lograron resultados del 100% de las metas físicas, dieciocho (18) lograron una ejecución por encima del 91.7% y cinco (5) obtuvieron resultados inferiores al 90%.

La Dirección Territorial de San Andrés y Providencia teniendo como meta programada para el segundo trimestre el 30,25%, logró una ejecución física de tan solo el 16,38% de avance, que contribuye al cumplimiento de los indicadores institucionales Tasa de sindicalización, Tasa de Trabajo Infantil, Afiliados a Riesgos Laborales, Número de sectores económicos con conflictividad laboral intervenidos (minas, agropecuario), entre otros. Se observa que no se registró avance en un 12,62 %, luego no se alcanzó el avance esperado para algunos indicadores del plan estratégico.

En cuanto a la actividad Promover la suscripción y seguimiento de acuerdos de Formalización Laboral, para lo cual habían proyectado una meta del 25% tan solo se reportan un avance del 1,25%, afectando el desempeño general en el cumplimiento de la meta del indicador Acuerdos regionales por la generación de trabajo y el trabajo decente firmados plan estratégico.

La Dirección Territorial de Huila logro un 84,45%, debido a que tres actividades que habían programado para el segundo trimestre no registraron avances y las otras tres actividades no alcanzaron a cumplir con el 100% de lo programado.

El no cumplimiento de lo programado, afecta el logro de los Indicadores Institucionales del plan estratégico Personas formadas en empresa en la cual contaba con una meta programada del 40% y no se pudo lograr y al igual paso con el indicador Número de ciudadanos atendidos que contaban una meta del 100%, esto fue lo que le afectaron al cumplimiento del mismo.

La Dirección Territorial de Barrancabermeja logro solo el 94,43% de cumplimiento para este periodo, porcentaje de ejecución que se ve afectado por la actividad Dirigir, ejecutar y controlar el cumplimiento de las funciones administrativas que requiera la Dirección

Territorial para su funcionamiento que solo lograron el 70% de lo programado, de esta forma afectando el cumplimiento del indicador estratégico institucional Número de Ciudadanos atendidos y al cumplimiento de la estrategia y objetivo institucionales.

La Dirección Territorial de Casanare, reporto el cien por ciento de cumplimiento con las metas propuestas para el segundo trimestre (32,17%), destacándose las actividades: charla de carácter preventivo y de despliegue del mecanismo de formalización del Ministerio de Trabajo, en las instalaciones de LA TRIADA, con aproximadamente 100 propietarios de TAXIS. Acuerdo de formalización laboral de la empresa Palmar de Altamira suscrito el día 30 de junio de 2016 y seguimiento al acuerdo de la empresa Agrícola Morado.

Las Direcciones Territoriales de Guainía y Vaupes, reportaron cumplimientos del 92% y 98% respectivamente de las metas programadas, sin embargo al validar la información suministrada versus las metas propuestas, se evidencio debilidad en los registros, a lo cual la Oficina Asesora de Planeación realizo las observaciones pertinentes, para su posterior ajustes, estas no fueron tenidas en cuenta por parte de las Direcciones Territoriales mencionadas, lo cual imposibilito la validación del cumplimiento total de las metas propuestas.

Vichada con un cumplimiento del 80.10% de avance, debido a que registro dos actividades sin porcentaje de cumplimiento, las cuales van relacionadas con los indicadores institucionales “% de investigaciones administrativas pendientes anteriores a 2016 resueltas” y “No. de acuerdos suscritos y monitoreados”, y una con un porcentaje de cumplimiento del 12.50 % cuyo indicador es “% de investigaciones administrativas pendientes anteriores a 2016 resueltas”.

Bogotá con un cumplimiento del 95.27% de avance, debido a que registro una actividad sin porcentaje de cumplimiento y que tiene relación con el indicador “Porcentaje de avance de visitas realizadas (UVAES)” y una con un grado de cumplimiento del 7% y cuyo indicador es “Porcentaje de actos administrativos de decisión en primera instancia en términos “.

Amazonas quien tuvo un reporte de 87% de cumplimiento, este se debe a que no registro avance dentro de cinco actividades programadas para el trimestre en mención, ha dejado de registrar cuatro tareas por ende esto baja el porcentaje de calificación del trimestre.

Guaviare reporto un 82%, de cumplimiento se debe a que no registro avance de cuatro actividades que le aportarían al 100% de trimestre, por lo mismo esto baja el porcentaje calificación

La Dirección de Derechos Fundamentales cumplió con el 96% para el segundo trimestre, contribuyeron a los resultados del Plan Estratégico Institucional, entre otras acciones a destacar, son: Empresarios sensibilizados en proceso de inclusión laboral, Normatividad, beneficios y experiencias exitosas de inclusión Laboral de personas con Discapacidad cumpliendo con el 100%de lo programado, cabe señal que el avance la actividades Organización y coordinación logística integral necesaria para los eventos que requiera el

Ministerio del Trabajo para la difusión de los Derechos Fundamentales del Trabajo registra un porcentaje por debajo del 100%.

La Dirección de Generación de Empleo y Subsidio Familiar, reporto el cien por ciento de cumplimiento con las metas propuestas para el segundo trimestre (19,66%), destacándose las siguientes actividades reportadas y realizadas:

- Se realizó lineamientos iniciales para el diseño de un modelo de gestión de programas de empleo público de carácter temporal que pueda responder a las necesidades del postconflicto y la recuperación de la población luego de ser afectada por crisis de origen ambiental o antrópico. Estos lineamientos fueron consignados en términos de referencia para la contratación de un cooperante que desarrolle un estudio con el diseño del modelo arriba mencionado. Actividad que contribuye al indicador institucional sobre tasa de desempleo jóvenes 14-28 años
- Se elaboró una propuesta para el lanzamiento de la 3ra convocatoria del programa Talentos para el Empleo que incluye los términos de referencia de la misma y una modificación al Reglamento Operativo del Fondo 442 de 2013. Se elaboró propuesta para la reglamentación del art. 7 de la Ley 1780 de 2016. Actividades que le contribuyen al indicador institucional rutas de empleabilidad para población vulnerable.
- Se realizaron 12 asistencias técnicas para promover la formalización. 5 para implementar y fortalecer la Red Nacional de Formalización Laboral-RNFL. 2 Jornadas para presentar la estrategia de formalización laboral. 3 en cumplimiento de la Sentencia proferida por el Consejo de Estado para la descontaminación del Río Bogotá. 1 Participación activa en la feria de servicios institucionales realizada en Tumaco. 1 en Arauca para presentar los avances en seguridad social a la incubadora de la Cámara de Comercio. Actividades que le contribuyen al indicador institucional número de estrategias para promocionar los beneficios de la formalización laboral dirigidos a sector y/o grupos de población priorizadas.
- Logro sancionarse la Ley 1780 de 2016, la cual establece el ambiente normativo necesario para la elaboración, implementación y seguimiento de la ruta de emprendimiento por parte del sector trabajo. Adicionalmente, se avanzó en el ajuste y revisión del proyecto de Decreto que entraría a reglamentar el artículo 9 de la mencionada Ley, en el cual se darán los principales lineamientos para la implementación del componente de Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial. Actividades que le contribuyen al indicador institucional tasa de formalización
- En materia de políticas activas y pasivas se realizó un esquema conceptual y operativo para la implementación del beneficio de bonos de alimentación; se realizó un esquema conceptual y operativo de beneficio de incentivo por ahorro de cesantías. Versión 4 del manual operativo del programa 40.000 primeros empleos. Actividades que le contribuyen al indicador institucional beneficios de mecanismo de protección al cesante.



- Se realizó 4 talleres de socialización de oferta institucional del ministerio del trabajo, así: Popayán Abril 15 - Mujeres caucanas conocieron la oferta institucional del Ministerio del Trabajo. Montería Mayo 26 y 27 - Ley Pro joven y beneficios de la formalización laboral. Riohacha Junio 16 - Articulación por el empleo en la Guajira. Tumaco Junio 17 - Feria de servicios institucionales "Tumaco nuestra pasión". Actividades que le contribuyen al indicador institucional acuerdos regionales por la Generación de Trabajo y el Trabajo Decente.