

MINISTERIO DEL TRABAJO

**INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO
PLAN DE ACCIÓN
VIGENCIA 2016**

Oficina Asesora de Planeación

Bogotá D. C., Febrero 28 de 2017

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 año 2016.

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

1 GENERALIDADES DEL PLAN DE ACCION.

El Plan de Acción 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 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 de Ministra

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 la vigencia 2016, así:

RANGOS DE EVALUACIÓN		
Rangos de Evaluación		
Adecuado	En Riesgo	Crítico
≥ 90	$\geq 80 - < 90$	< 80

EJECUCIÓN PLANES DE ACCIÓN NIVEL CENTRAL ANUAL VIGENCIA 2016

DEPENDENCIA	ACUMULADO	
	% Programado	% Avance
Oficina Asesora de Planeación	100,00%	100,00%
Oficina de Control Interno Disciplinario	100,00%	100,00%
Grupo de Comunicaciones	100,00%	100,00%
Oficina De Cooperación Y Relaciones Internacionales	100,00%	100,00%
Oficina de Control Interno de Gestión	100,00%	99,85%
Dirección de Riesgos Laborales	100,00%	99,55%
Subdirección de Gestión del Talento Humano	100,00%	97,83%
Oficina Asesora Jurídica	100,00%	97,41%
Subdirección Administrativa y Financiera	100,00%	97,33%
Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación - TIC	100,00%	96,23%
Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	100,00%	96,01%
Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo	100,00%	94,48%
Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones	99,97%	92,13%
Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	100,00%	91,58%
Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	100,00%	74,63%
Grupo Equidad Laboral	100,00%	64,43%

EJECUCIÓN PLANES DE ACCIÓN DIRECCIONES TERRITORIALES ANUAL VIGENCIA 2016

DEPENDENCIA	ACUMULADO	
	% Programado	% Avance
Dirección Territorial de Casanare	100,00%	100,00%
Dirección Territorial de Putumayo	100,00%	100,00%
Dirección Territorial de Risaralda	100,00%	100,00%
Oficina Especial de Urabá	100,00%	100,00%
Dirección Territorial de Caldas	100,00%	99,88%
Dirección Territorial del Valle del Cauca	100,00%	99,80%
Dirección Territorial Guajira	100,00%	99,62%
Dirección Territorial de Santander	100,00%	99,53%
Dirección Territorial Norte de Santander	100,00%	99,45%
Dirección Territorial de Cauca	100,00%	98,99%

Dirección Territorial de Nariño	100,00%	98,87%
Dirección Territorial de Quindío	100,00%	98,78%
Dirección Territorial de Sucre	100,00%	98,78%
Dirección Territorial Bolívar	100,00%	98,70%
Dirección Territorial de Boyacá	100,00%	98,51%
Dirección Territorial de Meta	100,00%	98,47%
Dirección Territorial Atlántico	100,00%	98,19%
Dirección Territorial de Antioquia	100,00%	97,88%
Dirección Territorial Bogotá	100,00%	97,46%
Dirección Territorial del Choco	100,00%	97,44%
Dirección Territorial Vichada	100,00%	97,33%
Dirección Territorial de Cesar	100,00%	97,30%
Dirección Territorial Guainía	100,00%	96,52%
Dirección Territorial Caqueta	100,00%	95,91%
Dirección Territorial de Córdoba	100,00%	94,99%
Dirección Territorial Vaupés	100,00%	94,77%
Dirección Territorial de Cundinamarca	100,00%	94,61%
Dirección Territorial de Arauca	100,00%	92,87%
Dirección Territorial del Tolima	100,00%	91,92%
Dirección Territorial Guaviare	100,00%	91,02%
Dirección Territorial de Huila	100,00%	90,32%
Dirección Territorial Amazonas	100,00%	84,62%
Dirección Territorial del Magdalena	100,00%	84,56%
Oficina Especial de Barrancabermeja	100,00%	84,10%
Dirección Territorial de San Andrés y Providencia	100,00%	27,26%

CONCLUSIONES

Durante la vigencia 2016 el Ministerio del Trabajo presenta resultados adecuados, obteniendo un porcentaje del 94,12%, en el componente de ejecución física.

El promedio total de cumplimiento en el Nivel Central fue de 93.84%, que se distribuyen por porcentaje de cumplimiento de la siguiente manera:

Porcentaje de Cumplimiento	No. de Dependencias
100%	4
>95%	7
>90%	3
>80%	0
<80%	2
Total	16

Por debajo del 80% de cumplimiento en la ejecución del Plan de Acción anual se encuentra la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y el Grupo Equidad Laboral.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, presenta un bajo cumplimiento debido a que el Plan de Acción de la Dirección contiene el proyecto de archivo sindical, el cual ejecuto menos del 50% de lo programado, esto trae como consecuencia que el cumplimiento en la ejecución anual sea del 74,63%.

Para la vigencia 2016 el Grupo Equidad Laboral, presenta un cumplimiento en la ejecución anual del 64,43% debido a la tramitología y tiempos requeridos para realizar los convenios correspondientes con la OIT, la OEI y la OISS; los cuales se concretaron en los meses de Noviembre y Diciembre, dejando así el Plan de Acción en estado crítico.

El promedio total de cumplimiento en el Nivel Territorial fue de 94.24%.

Porcentaje de Cumplimiento	No. de Dependencias
100%	4
>90%	27
>80%	3
<80%	1
Total	35

Por debajo del 80% de cumplimiento en la ejecución del Plan de anual se encuentra la Dirección Territorial de San Andrés y Providencia.

Dirección Territorial de San Andrés y Providencia, no evidencia avances en la ejecución del Plan de Acción de acuerdo a lo programado para la vigencia 2016, dando como resultado un cumplimiento en la ejecución anual del 27,26 %

Con respecto a las 35 Direcciones Territoriales (D.T.) en la vigencia 2016, tenemos que treinta y una (31) de las D.T. terminaron el año con un cumplimiento de las metas programas en el Plan de Acción adecuado, superior al 90%; Tres (3) de las D.T., tuvieron un cumplimiento de las metas programadas en el Plan de Acción en un rango del 90% - 80% lo cual acorde al rango de evaluación indica que el cumplimiento está en riesgo. Solo una (1) de las Direcciones Territoriales presento un cumplimiento menor al 80% quedando así en estado crítico con respecto al cumplimiento de las metas programadas en el Plan de Acción anual en la vigencia 2016.

Por otro lado la Oficina Asesora de Planeación en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada, obtuvo un cumplimiento del 100,00%, destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Se logró mantener la certificación del Sistema de Gestión de Calidad del Ministerio del Trabajo bajo los estándares NTC-ISO 9001:2008 y NTCGP 1000:2009.
- Se desarrollaron los cursos en formación, actualización de auditores internos y auditores líderes IRCA ISO 9001:2015
- Se realizó el diseño y desarrollo del Sistema de Indicadores del Sector Trabajo – NOBIS.
- Se implementaron las mejoras en el Sistema Repositorio Documental del Sistema Integrado de Gestión.
- Se realizó la asistencia técnica para el fortalecimiento del Sistema a los procesos y Direcciones Territoriales de la Entidad.
- Se implementaron los nuevos programas de inversión de acuerdo a los lineamientos del programa de presupuesto por resultados.
- Se realizó la actualización de los proyectos de inversión del Ministerio, dando como resultado la disminución en el número de proyectos pasando de 38 (2016) a 25 (2017)
- Dentro de la orientación del Direccionamiento Estratégico del Ministerio, se realizó asistencia técnica en la inclusión de los lineamientos de Trabajo Decente en los Planes de Desarrollo Territoriales de 32 gobernaciones, 32 alcaldías de las capitales de departamento y 59 municipios.
- Se construyó el Plan Marco de Implementación de Acuerdos de Paz.
- Se elaboró el Plan 100 días

El Grupo de Comunicaciones en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 100,00% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Se realizaron en cuanto a publicaciones en las diferentes redes sociales como YouTube, LinkedIn, Facebook, entre otras, un total de 6.475 contenidos multiplataforma. Así como 500 boletines de prensa.
- En cuanto a las estrategias comunicacionales se desarrollaron 30 globales de comunicación, las que integraron a su vez 180 campañas de comunicación de acuerdo a la promoción de los diferentes planes, programas y proyectos del Ministerio.
- Dichas estrategias y campañas de comunicación contenían diferentes piezas comunicacionales que se realizaban para la divulgación de los mensajes y conceptos institucionales en tanto la oferta de servicios institucional, así las cosas se elaboraron 590 piezas entre gráficas y de audio, además de más de 24 videos institucionales.
- Es de resaltar que estas Estrategias de comunicación para la divulgación y promoción de los diferentes planes y programas de la entidad se desarrollaron a través de campañas específicas para cada mensaje o intención comunicacional (para cada acción y/o programa), lo que integraba entonces el desarrollo y conceptualización de 32 mensajes (cops) y contenidos que se divulgaban a través de las mencionadas piezas audiovisuales de comunicación.

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 100,00% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- En noviembre de 2016 Colombia en cabeza de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales participó en la III Reunión de Ministros Iberoamericanos de Trabajo”, celebrada en Cancún, México.
El panel permitió a los Ministros y Viceministros asistentes, dialogar en torno a las siguientes cuestiones:
 - Los cambios técnicos y tecnológicos que se están produciendo a ritmo vertiginoso y gran magnitud que están transformando el mundo del trabajo convirtiéndose en grandes retos para los gobiernos y organizaciones internacionales que deben empezar por comprender estos cambios y aportar respuestas eficaces para poder impulsar su mandato en pro de la justicia social en este nuevo escenario dinámico.
 - La incertidumbre e inseguridad que se presentan con la evolución del mundo del trabajo lo aleja del objetivo de la justicia social, en lugar de acercarlo.
 - Los extraordinarios avances de la capacidad de producción de la economía mundial proporcionan actualmente los medios materiales que permitirían eliminar la pobreza y atender las necesidades humanas hasta niveles inéditos. Sin embargo, el funcionamiento de la economía está generando desempleo y subempleo masivo, y un fenómeno de exclusión de grandes magnitudes que contrasta con una gran prosperidad y avances sociales, que crean una tensa coexistencia entre nuestras sociedades y dentro de ellas.
 - El tema principal de la Conferencia fue “Juventud, Emprendimiento y Educación”, en ese contexto los Ministros de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dialogaron sobre la creación de empleo decente para los jóvenes, la adecuada protección social de los emprendedores y la potencialización del conocimiento, entre otras cuestiones que promueven una mayor cohesión social en el seno de los países que conforman la Comunidad Iberoamericana.
- El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización). Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General.

Colombia prepara para cada Consejo de Administración la ponencia con la posición país sobre cada uno de los temas a tratar. Durante los consejos de octubre 2015 y marzo 2016 se abordaron los siguientes temas:

- Examen de las repercusiones causadas en el mercado de trabajo por la llegada de los refugiados y otras poblaciones desplazadas por la fuerza.
- Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes.

- Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.
- Examen y posible revisión de los formatos y del Reglamento para las reuniones.
- Alianzas de colaboración público-privadas: informe sobre los progresos realizados.
- Modalidades propuestas para el examen de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
- Formalización de la economía informal.
- Seguimiento de la resolución relativa a los esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.
- Derecho de los pueblos indígenas y tribales a un desarrollo incluyente y sostenible.
- Resultados de la Reunión tripartita de expertos sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes (5 a 9 de octubre de 2015).
- Esfera de importancia decisiva: Reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo.
- Segmento de Cooperación para el Desarrollo.
- Estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo 2015-2017.
- Programa reforzado de cooperación para el desarrollo destinado a los territorios árabes ocupados.
- Información actualizada sobre la puesta en marcha del marco promocional y el seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluida la colaboración de la OIT con otras organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales.

La Dirección de Riesgos Laborales en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 99,55% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Se incrementó en un 149% el número de integrantes y profesionales de las Direcciones Territoriales y Red de Comités que recibieron capacitación y asistencia técnica en el año 2016, con relación al año 2015.
- Mediante las mesas de concertación, se recolectaron en total 38 Planes Anuales de Acción 2017. El 45,7% de las Direcciones Territoriales elaboraron el Plan de Acción-2017; el 60% de los Comités Seccionales y Locales elaboraron el Plan de Acción-2017.
- En total, 94 acciones fueron definidas en las mesas de concertación con las Direcciones Territoriales a nivel nacional y 97 acciones en la Red de Comités de SST a nivel nacional. En total se proponen 101 estrategias o acciones para el cronograma anual del Comité Nacional de SST.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 97,83% destacándose la importancia que le dieron al usuario final, a todos los funcionarios del Ministerio del Trabajo en los temas de encargos, nómina y el bienestar laboral de los usuarios finales.

En el año 2016, se realizaron 30 actividades de capacitación entre febrero y diciembre. Las capacitaciones realizadas con apoyo de entidades públicas como el SENA, COLPENSIONES, MinTIC, Secretaría de Transparencia y ESAP, no generaron costos para el Ministerio. Tal es el caso de las Video Conferencias realizadas con apoyo del SENA y reseñadas en el cuadro anterior, en que se trabajaron con las Direcciones Territoriales, temas de Talento Humano, Administrativa y Financiera, SSST, Nómina, Pagaduría y presupuesto, Orientación al Retiro Laboral y Servicio al Ciudadano.

Las capacitaciones realizadas con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, la Universidad Nacional, Universidad de los Andes, Universidad Central e ICDL Colombia, fueron llevadas a cabo mediante contratos de capacitación suscritos entre los meses de agosto y diciembre. Las actividades anteriormente mencionadas son costeadas por medio de recursos del Proyecto de Inversión “Capacitación y formación del recurso humano del Ministerio del Trabajo a nivel nacional” que para la vigencia 2016 tuvo una asignación presupuestal de \$700.000.000 y cuyo objeto es capacitar e integrar el recurso humano del Ministerio del Trabajo a través de programas que garanticen la adquisición de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades, competencias, estrategias y actitudes individuales y colectivas, necesarias para el óptimo desempeño de todos los funcionarios en sus actuales y futuros cargos en el ámbito del desarrollo organizacional, para el logro de la misión y objetivos de la entidad.

En total de las capacitaciones realizadas (contratadas y sin recursos) asistieron 673 funcionarios del Ministerio y 80 contratistas que asistieron a la inducción y reintroducción de temas institucionales realizada sin inversión.

La Oficina Asesora Jurídica en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 97,41% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Con la implementación del Plan de Descongestión, se logró atender en su totalidad 1.814 consultas represadas de vigencias anteriores años (2012-2013-2014).
- El porcentaje de eficacia en la atención de consultas en vigencias anteriores es del 25%, para el año 2016, el porcentaje de atención ha aumentado al 70%.
- Se logró consolidar la digitalización del archivo de consultas correspondiente al año 2014.
- Política de prevención del daño antijurídico: La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, realizó un reconocimiento al Ministerio por haber presentado la actualización de la política y quedó entre las 80 entidades del orden nacional que cumplieron con este requerimiento.

La Subdirección Administrativa y Financiera en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 97,33% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Se adquirieron las sedes de Valle – Bolívar y Cundinamarca
- Continuar con la prestación del servicio de Contact Center y Outsourcing de negocios BPO, de atención al ciudadano

- Consolidar, elaborar y presentar informes de la sostenibilidad contable y la Validación de la información financiera a los entes de control.
- Recopilar, registrar y actualizar la información de inventarios del Ministerio del Trabajo.
- Asegurar la prestación de servicios de informática dotando de la infraestructura necesaria a los funcionarios del Ministerio del trabajo.

La Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación -TICS en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 96,23% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Se adoptó mediante acto administrativo la política SGSI. (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información)
- Se realizó la adquisición de licencias Oracle Database Enterprise, Appliance y Microsoft SQL Server Enterprise

La Dirección de Generación de Empleo y Subsidio Familiar en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 96,01% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Se elaboraron boletines de coyuntura laboral para la temática de sexo, informalidad y juventud, con análisis del mercado de trabajo a nivel nacional y/o regional, coyuntura laboral reporta la situación general del empleo y desempleo a nivel nacional y regional, y documento de "Análisis de coyuntura económica 2016 que incluye las temáticas de crecimiento económico, retos y oportunidades, análisis de impactos de reforma tributaria, impactos de la reforma tributaria en inflación e incremento del salario mínimo 2017, retos y oportunidades de Colombia en 2017.
- Se realizó un documento contiene un análisis de la situación y el papel de las CCF en el Post-conflicto para el área rural y una propuesta de fomento de los servicios de las CCF para la población rural, por medio de la vinculación de los trabajadores independientes con un piso mínimo de protección social al Sistema de Subsidio Familiar que permita la formulación de políticas, planes, programas y proyectos de Subsidio Familiar.
- Se elaboraron los boletines 1) La evolución del Sistema en cuanto a trabajadores, población y empresas afiliadas a Cajas, 2) Análisis de perspectivas sobre Sistema de Subsidio Familiar para el año 2017 dentro del contexto macroeconómico del país, los cuales reposan en la Subdirección de Subsidio Familiar.
- Se realizaron 50 jornadas de asistencia técnica en diferentes territorios del país para promover el trabajo decente, la formalización laboral, el emprendimiento y la generación de ingresos y los beneficios del Sistema General de Seguridad Social Integral.

La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 94,48% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Definición de nuevos estándares de calidad para los espacios de aprendizaje que contribuyan a fortalecer la formación para el trabajo. Con la tarea organización de los perfiles ocupacionales del sector de hidrocarburos, haciéndose entrega del documento "Actualización de perfiles laborales en el sector hidrocarburos a partir de la evaluación de los mapas ocupacionales".

- Realización de la recopilación de estándares de calidad de los programas de formación para el trabajo en los sectores agrícolas, evidenciándose la elaboración del documento "La recolección de estándares de calidad en los programas de formación para el trabajo"
- Efectuar labores de desarrollo, actualización y mantenimiento de las herramientas de análisis estadístico (aplicativos Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia RUTEC, Monitoreo de Ocupaciones y Fondos De Fomento, entre otros).

La Dirección de Pensiones y otras Prestaciones, en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 92,13% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Los afiliados activos al Programa PSAP a diciembre de 2016 fueron 225.920 y los subsidios transferidos a los beneficiarios del programa fueron 2.311.078.
- 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 diciembre de 2016 es 2.249.754. Del 1º. de enero al 31 de diciembre de 2016 se entregaron 17.358.071 subsidios por un valor de \$1.096.193 millones de pesos.

La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 91,58% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Se profundizó en materia de negociación colectiva y los espacio de concertación del tripartismo, vale la pena mencionar el tema del funcionamiento y apalancamiento que se dio a través de este proyecto para dinamizar la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, las Subcomisiones Departamentales, así como también la labor realizada para garantizar la inclusión de la política pública de Trabajo Decente en los planes de desarrollo tanto municipales como departamentales.
- Se realizaron asistencias técnicas en los territorios para sensibilizar el cumplimiento del trabajo decente e implementación de buenas prácticas en los departamentos de: Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Cauca, Cesar, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca, y asistencia técnica a las Subcomisiones Departamentales de Amazonas, Antioquia, Atlántico, Arauca, Bolívar, caldas, Caquetá, Cauca, Cundinamarca, Guainía, Guajira, Huila, Magdalena, Nariño, Risaralda y Santander.
- Se realizaron los estudios e investigaciones que permitieron evaluar el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo en la población trabajadora, prioritariamente en las poblaciones vulnerables.
- Sistema de Información para el Teletrabajo. Esta meta se cumplió a través de la incorporación de la meta de teletrabajo en el sistema de información de IVC. Se tiene sistematizada y semaforizada la información de las entidades públicas con teletrabajo.
- Con respecto al Trabajo Infantil, estas fueron las actividades más destacadas en la vigencia 2016:

- Se elaboraron las políticas de: Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador y la Política de Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes.
- Se acompañó el funcionamiento de la Red Empresarial para la prevención y erradicación del trabajo infantil y entre las actividades realizadas se cuentan:
 - Reuniones informativas con las empresas interesadas en ingresar a la Red.
 - Reuniones de Coordinación con los integrantes de la Red.
 - Se promovió el ingreso de empresas de economía solidaria, sector salud, Sector Agrícola (cafeteros), con organizaciones sociales de discapacidad y de cuidadoras, con Cajas de Compensación Familiar, con ONG's, entre otros.
 - En el 2016 entraron los siguientes Aliados estratégicos: FENALCO, FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES, SECRETARIA DE INTEGRACIÓN SOCIAL, SECRETARIA DE EDUCACIÓN, FUNDACIÓN ALIANZA POR LA NIÑEZ, GLOBAL HUMANITARIA, AGROPECUARIA ORGÁNICA TATAMÁ – AGROTATAMÁ Y LA ASOCIACIÓN DE CULTIVADORES DE APÍA – ASOAPÍA; e ingresó la empresa: PHILLIP MORRIS – COLTABACO. En total se completaron 12 Aliados Estratégicos y 32 empresas.
 - En total están conformados un CIETI Nacional (Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil), 32 CIETI Departamentales, 685 Municipales y 87 Mesas de Infancia y Adolescencia Municipales donde tratan el tema de prevención y erradicación del trabajo infantil.
- Se firmaron tres acuerdos de entendimiento para prevenir y erradicar el trabajo infantil con: la Cámara de Comercio Colombo Canadiense, la Cámara de Comercio Colombo Británica y la Cámara Colombo India de Comercio e Industria.
- El 12 de Junio se conmemoró el Día Mundial de la Erradicación del Trabajo Infantil la cual asistieron aproximadamente 3 mil personas.
- El 22 de Diciembre se realizó evento de prevención y erradicación del trabajo infantil organizado entre el Ministerio y Fenalco con sus tenderos afiliados.
- Se elaboró proyecto de modificación y actualización del Decreto 859 de 1995 por el que se crearon los CIETI Nacional, Departamentales y Municipales.
- Se realizaron dos convenios para la prevención y erradicación del trabajo infantil por sectores económicos críticos: en primer lugar con la Federación Nacional de Cafeteros y convenio con COLFECAR, se adelantaron las actividades propias del convenio o memorando de entendimiento ejecutando al 100% las actividades y compromisos programados dándose por terminados el 31 de diciembre de 2016.

La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 74,63% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Se realizó el seguimiento y control a la implementación de las directrices sobre Asistencias Preventivas en las Direcciones Territoriales.
- Se realizó la actividad relacionada con la nueva Documentación de las Organizaciones Sindicales Administrados y digitalizados.

En Grupo Equidad Laboral en la vigencia 2016 con respecto a la meta programada anual, obtuvo un cumplimiento del 64,43% destacándose las siguientes actividades reportadas:

- Proporcionar acceso a activos productivos y/o financieros, actividad de los proyectos de víctimas, en la que el Comité Técnico del Convenio 394/16 (Escalando Sueños) aprobó la compra de maquinaria para Ibagué (214 máquinas) y para Bogotá (297 máquinas) las cuales fueron entregadas a los beneficiarios nuevos del programa. De igual manera 2.287 familias participan en la implementación de los negocios inclusivos por medio de “Somos Rurales”.
- Adelantar procesos de formación, fortalecimiento y/o mejoramiento productivo, actividad de los proyectos de víctimas, en la que se realizó el Diplomado en “Diseño y Desarrollo del Producto” graduándose 205 personas. En alianza con el PNUD (Convenio 332/16) para Somos Rurales, se retoma el proceso de fortalecimiento productivo con jornadas de formación técnica, la cual tendrá continuidad en la vigencia 2017, ya que el proyecto “Apoyo a las iniciativas de emprendimiento y empresarismo formal de las víctimas del conflicto armado, nacional” cuenta con vigencias futuras, permitiendo así tener una continuidad en la formación de los beneficiarios.
- Generar y/o implementar modelos de sistemas de gestión de igualdad de género alternativos, actividad en la cual se implementó el sello EQUIPARES y se emitió por medio de la resolución 5129 de 2016 del primero de diciembre de 2016, el sello alternativo EQUIPAZ.

De igual manera en la actividad de Acompañamiento y/o seguimiento a las entidades en la implementación del Sistema de Gestión de Igual de Género, se llevó acabo el seguimiento a empresas como Coomeva CSA, Bancoomeva y Coomeva Medicina.