

OBJETIVOS SECTORIALES	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	ESTRATEGIAS	INDICADORES	TIPO DE INDICADOR	Frecuencia Medición	LINEA DE BASE 31 /12/2014	META CUATRIENIO	META 2015	META 2016	META 2017	META 2018	DEPENDENCIA RESPONSABLE	
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.	1.1 Adoptar e implementar políticas y lineamientos que permitan la articulación efectiva entorno a la erradicación del trabajo infantil (Política de Explotación Sexual Contra Niños, Niñas y Adolescentes y Política de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil)	1.1.1 Promover el Desarrollo de la Estrategia Nacional para Prevenir, erradicar el Trabajo Infantil y sus Peores Formas	Tasa de Trabajo Infantil	Impacto (SINERGIA)	Anual	9,30	7,90	9,30	8,8	8,30	7,9	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
			Programas implementados para la prevención y disminución del trabajo infantil en sectores estratégicos	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	0	4	1	1	1	1	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
		1.1.2 Promover una cultura de cero tolerancia con el trabajo infantil a través de la adopción e implementación de políticas, lineamientos e instrumentos que permitan la articulación efectiva en torno a la erradicación del trabajo infantil	Política pública de prevención y erradicación del trabajo infantil 2015-2025 formulada	Gestión	Trimestral	0	0	1	0	0	0	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
		1.1.3 Fortalecer IVC como instrumento para el cumplimiento de las normas laborales en trabajo infantil.	Plan de inspección integral en los sectores críticos focalizados de NNA en trabajo infantil o en riesgo, elaborado	Gestión	Trimestral	0	4	1	1	1	1	DIVC/Grupo de Erradicación de Trabajo Infantil	
	1.2 Promover espacios de diálogo que reúnan a todos los actores sociales, gobierno, empleadores y trabajadores, para establecer de manera concertada los lineamientos de políticas, propiciando un entorno constructivo que permita llevar a cabo el diálogo social y la negociación colectiva	1.2.1 Fijar programas, estrategias, instrumentos y metodologías para propiciar un entorno constructivo que permita llevar a cabo el diálogo social y la negociación colectiva de las condiciones laborales y salariales en el país	Tasa de sindicalización	Gestión	Anual	4,0%	5,0%	4,3%	4,60%	4,8%	5,00%	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
		1.2.2 Crear condiciones que contribuyan al fortalecimiento de las relaciones laborales tripartitas a través del impulso al diálogo social, apoyo a la representatividad de los trabajadores y la formación de nuevos líderes sindicales	Pertinencia de solicitudes de resolución de conflictos socio laborales	Gestión	Trimestral	25%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo
		1.2.3. Promocionar el diálogo social para la transformación de las relaciones laborales	Número de sectores económicos con conflictividad laboral intervenidos (minas, agropecuario)	Producto	Trimestral	1	6	1	1	2	2	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
		1.2.4. Buscar alternativas para la solución de conflictos colectivos producto de las relaciones laborales	Normas propuestas.	Gestión	Trimestral	0	6	1	1	2	2	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
		1.2.5 Reparación colectiva al movimiento sindical y a otros sujetos colectivos	Porcentaje de avance del proceso de reparación colectiva al movimiento sindical	Gestión	Anual	15%	100%	35%	55%	85%	100%	Grupo Interno de Trabajo para La Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado	
		1.2.6 Promover, defender y apoyar el sindicalismo y la sindicalización, para unos sindicatos de calidad, con vocación y capacidad de representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores	Conflictos laborales solucionados por regiones	Gestión	Trimestral	20	160	50	80	130	160	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
	1.3 Promover, difundir y defender los derechos de los trabajadores colombianos y velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales	1.3.1 Diseñar e implementar programas para el fortalecimiento de los Derechos Fundamentales en el Trabajo	Número de personas de organizaciones sindicalizadas sensibilizadas	Producto	Trimestral	2.000	2.400	2.100	2200	2.300	2400	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
			Empresarios sensibilizados en proceso de inclusión laboral, Normatividad, beneficios y experiencias exitosas de inclusión Laboral de personas con Discapacidad	Producto	Trimestral	960	3.840	960	1.920	2.880	3.840	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	

OBJETIVOS SECTORIALES	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	ESTRATEGIAS	INDICADORES	TIPO DE INDICADOR	Frecuencia Medición	LINEA DE BASE 31 /12/2014	META CUATRIENIO	META 2015	META 2016	META 2017	META 2018	DEPENDENCIA RESPONSABLE
	Cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo	1.3.2 Establecer de manera concertada los lineamientos de políticas, planes y programas sobre protección de las condiciones del trabajo, salarios y prestaciones, relaciones laborales individuales y colectivas y cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador	Compromisos concertados tripartitamente, ejecutados por el Ministerio del Trabajo (CNPSL)	Gestión	Trimestral	2	21	4	5	6	6	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo
	2.1 Establecer los lineamientos de política para armonizar la oferta de recurso humano con la demanda de empleo.	2.1.1 Fortalecer técnicamente y en gestión territorial a la Red de observatorios regionales del mercado de trabajo para consolidarlos como un referente regional en temas de mercado laboral	Número de departamentos con Ormet estructurados y fortalecidos	Gestión	Trimestral	20	32	26	29	32	32	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
		2.1.2 Promover la creación de acuerdos regionales entre actores de las regiones para la promoción de trabajo y el trabajo decente.	Acuerdos regionales por la generación de trabajo y el trabajo decente firmados	Producto	Trimestral	0	9	1	3	3	2	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
		2.1.3 Generar, implementar y evaluar rutas de empleabilidad con especial énfasis en población joven que permitan su vinculación al mercado laboral	Tasa de Desempleo jóvenes (14 - 28 años) Conpes 173-2014	Impacto (SINERGIA)	Anual	15,38	13,90	15,30	15%	14,40	14%	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
		2.1.4 Diseñar y desarrollar una herramienta de gestión del conocimiento para el análisis, monitoreo y prospectiva del mercado de trabajo nacional	Porcentaje del Sistema de Información y Gestión del Conocimiento del Mercado de Trabajo Nacional implementado	Producto	Anual	10%	100%	25%	60%	75%	100%	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
		Tasa de Desempleo	Impacto (SINERGIA)	Anual	9,10	8,00	8,80	8,60	8,30	8%	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	
		2.1.5 Fortalecer, articular y actualizar la herramienta de difusión de información del monitoreo del mercado laboral que centralice la información con el fin de generar insumos e indicadores estadísticos complementarios para la toma de decisiones	Porcentaje avance en el fortalecimiento, articulación y actualización de la herramienta de difusión de información del mercado laboral	Gestión	Anual	25%	100%	25%	50%	75%	100%	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
		2.1.6 Hacer Seguimiento a los compromisos laborales adquiridos por el Gobierno de Colombia ante los Organismos Internacionales	Porcentaje de cumplimiento de estándares laborales adquiridos por Colombia	Gestión	Trimestral	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
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	2.2 Generar herramientas, planes y programas para empresarios, entidades gubernamentales y	2.2.1 Acciones de capacitación a población vulnerable	Número de víctimas con capacidades y proyectos productivos para autoempleo.	Producto	Trimestral	8.500	60.000	14.500	30.000	46.000	60.000	Grupo Interno de Trabajo para La Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado
		Víctimas formadas para potenciar el enganche laboral en el Marco de las Rutas de Empleo y Autoempleo para la reparación integral	Impacto (SINERGIA)	Anual	10.500	18.500	12.500	14.500	16.500	18.500	Grupo Interno de Trabajo para La Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado	
		Víctimas que acceden a programas de rutas integrales de generación de empleo y autoempleo rural y urbano	Producto	Trimestral	24.000	108.021	25.500	26.510	27.435	28.576	Grupo Interno de Trabajo para La Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado	

OBJETIVOS SECTORIALES	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	ESTRATEGIAS	INDICADORES	TIPO DE INDICADOR	Frecuencia Medición	LINEA DE BASE 31 /12/2014	META CUATRIENIO	META 2015	META 2016	META 2017	META 2018	DEPENDENCIA RESPONSABLE	
	demás actores sobre inclusión laboral de las personas en condiciones de vulnerabilidad (discapacitados, víctimas, jóvenes, entre otros)	2.2.2 Generar e implementar rutas de empleabilidad con especial énfasis en población vulnerables que permita su vinculación al mercado laboral	Sujetos colectivos que participan en procesos de restitución de capacidades productivas	Producto	Trimestral	0	33	13	13	33	33	Grupo Interno de Trabajo para La Reparación Integral a las Víctimas del Conflicto Armado	
			Rutas de empleabilidad para población vulnerable diseñadas	Producto	Trimestral	0	4	1	1	1	1	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	
		2.2.3 Incentivar el teletrabajo, en particular a trabajadores: con discapacidad, mujeres lactantes y con cuidado de niños, personas que cuidan adultos mayores y personas que laboren para empresas en zonas alejadas.	Número de trabajadores en modalidad de teletrabajo.	Producto	Anual	2.500	10000	4.750	7.000	8.500	10.000	Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
	2.3 Impulsar acciones para reducir las brechas de género existentes en el mercado laboral, garantizando la igualdad entre hombres y mujeres.	2.3.1 Implementación de la Política de Equidad Laboral con Enfoque de Género, así como acciones específicas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral	Tasa de desempleo femenina	Impacto (SINERGIA)	Anual	11,90	10,50	11,60	11,20	10,90	10,50	Grupo Interno de Trabajo de Equidad de Género para las Mujeres	
			Empresas vinculadas al sello EQUIPARES	Producto	Trimestral	20	150	50	75	100	150	Grupo Interno de Trabajo de Equidad de Género para las Mujeres	
			Brecha de ingresos laborales mensuales (promedio masculino-femenino)	Gestión	Anual	21,4%	19%	21,16%	20,68%	19,96%	19,00%	Grupo Interno de Trabajo de Equidad de Género para las Mujeres	
	2.4 Desarrollar programas de fomento y fortalecimiento de las organizaciones rurales para la inserción laboral.	2.4.1 Generar e implementar rutas de asociatividad para los trabajadores del campo	Rutas de asociatividad para los trabajadores del campo diseñada	Producto	Trimestral	0	4	1	1	1	1	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	
	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	3.1 Verificar el cumplimiento de la normativa laboral y del cumplimiento de los derechos de los trabajadores beneficiados con la formalización laboral por sectores	3.1.1 Plan de intervención especial para la formalización y la protección de los derechos laborales en los sectores económicos con énfasis en Palmicultor, Portuario, Floricultor.	Acuerdos de formalización suscritos en las Territoriales	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	39	150	37	43	43	27	DIVC/ Subdirección de Inspección
			3.1.2 Procedimiento sancionatorio laboral fortalecido en su eficiencia y eficacia	Porcentaje de actos administrativos de decisión en primera instancia en términos	Producto	Trimestral	40%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		3.2 Definir la política migratoria laboral de acuerdo a las dinámicas y necesidades económicas del país y a los instrumentos internacionales existentes	3.2.1 Diagnóstico y seguimiento a los trabajadores extranjeros en Colombia.	Número de trabajadores extranjeros registrados en el Sistema de Seguimiento de trabajadores extranjeros en Colombia.	Gestión	Anual	0	17.000	2.000	4.000	8.000	17.000	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo
3.3.1 Diseñar programas y/o incentivos dirigidos a la formalización de manera concertada con las entidades competentes con énfasis en los sectores productivos y grupos de población priorizados por presentar los mayores niveles de informalidad.				Número de propuestas legislativas reglamentarias, y/o programas de formalización diseñados para fomentar la formalización laboral.	Gestión	Trimestral	0	12	3	6,00	9	12	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
3.3.2 Ofrecer protección económica (beneficios monetarios) a aquellos adultos mayores que no cuentan con algún tipo de protección.				Beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	40.283	320.000	82.283	161.522	240.761	320.000	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
3.3 Fomentar la generación de empleo y la		3.3.3 Sensibilizar a la población colombiana sobre la operatividad y beneficios de la formalización laboral.	Número de estrategias para promocionar los beneficios de la formalización laboral dirigidos a sectores y/o grupos de población priorizados.	Gestión	Trimestral	0	80	20	40	60	80	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	

OBJETIVOS SECTORIALES	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	ESTRATEGIAS	INDICADORES	TIPO DE INDICADOR	Frecuencia Medición	LINEA DE BASE 31 /12/2014	META CUATRIENIO	META 2015	META 2016	META 2017	META 2018	DEPENDENCIA RESPONSABLE
marco del principio del trabajo decente.	formalización laboral mediante el establecimiento de políticas, planes, programas e incentivos con el fin de aumentarla.	3.3.4 Realizar seguimiento y evaluación de las políticas de formalización laboral.	Tasa de formalidad Nacional	Impacto (SINERGIA)	Anual	34,60	36,00	34,90	35%	35,60	36,00	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
			Tasa de Formalidad para 13 áreas Metropolitanas	Impacto (SINERGIA)	Anual	46,90	50,20	47,72	48,55	49,37	50,20	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
			Número de ciudades que participan en la Red Nacional de Formalización Laboral RNFL	Producto	Anual	0	12	3	6	9	12	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
	3.3.5 Fomentar la Generación de Empleo.	Jóvenes Contratados por empresas privadas (Programa primer empleo)	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	14.659	40.000	15.000	25.000				Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
		Nuevos Empleos Generados	Impacto (SINERGIA)	Anual	2.450.000	2.000.000	578.769	1.115.219	1.616.479	2.000.000	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar	
	3.4 Establecer los lineamientos de política de la formación para el trabajo y el desarrollo humano con criterios de pertinencia y calidad.	3.4.1 Fomentar el mejoramiento de la capacitación de trabajadores en empresa con calidad y pertinencia.	Personas formadas en empresa	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	15.000	100.000	35.000	55.000	75.000	100.000	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo
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.	4.1 Promover la cultura del cuidado en el trabajo y desarrollar normativa que favorezca la ampliación de cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales	4.1.1 Promover y diseñar las políticas, y estrategias para el mejoramiento y desarrollo del Sistema General de Riesgos Laborales	Afiliados a Riesgos Laborales	Impacto (SINERGIA)	Anual	9.020.355	10.820.355	9.393.090	10.020.355	10.420.355	10.820.355	Dirección de Riesgos Laborales
	4.2 Proponer planes, programas y proyectos tendientes a ampliar la cobertura del subsidio familiar y mejorar la calidad de su prestación, e impulsar y evaluar la ejecución de los servicios complementarios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.	4.2.1 Ampliar la cobertura del subsidio familiar	Afiliados a Cajas de Compensación	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	8.038.181	10.041.951	8.438.181	9.241.951	9.641.951	10.041.951	Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
	4.3 Diseñar políticas y programas que contribuyan a aumentar los mecanismos y/o cobertura de protección a la vejez para los trabajadores formales e informarles para que puedan contar con un ingreso al llegar a la edad de jubilación o de retiro.	4.3.1 Fomentar, incrementar y contribuir a la cobertura del Sistema Pensional, y el ahorro para la vejez	Afiliados activos a pensiones	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	9.204.915	10.704.915	9.579.915	9.954.915	10.329.915	10.704.915	Dirección de Pensiones y otras Prestaciones
			Adultos mayores con pensión	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	1.973.082	2.300.000	2.054.811	2.136.540	2.215.269	2.300.000	Dirección de Pensiones y otras Prestaciones
		Beneficiarios del programa Colombia Mayor (acumulado)	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	1.845.026	2.215.000	2.065.000	2.165.000	2.165.000	2.215.000	Dirección de Pensiones y otras Prestaciones	

OBJETIVOS SECTORIALES	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	ESTRATEGIAS	INDICADORES	TIPO DE INDICADOR	Frecuencia Medición	LINEA DE BASE 31 /12/2014	META CUATRIENIO	META 2015	META 2016	META 2017	META 2018	DEPENDENCIA RESPONSABLE		
			Porcentaje de adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos	Impacto (SINERGIA)	Trimestral	59,00	62,00	59,75	60,50%	61,25	62,00%	Dirección de Pensiones y otras Prestaciones		
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.	5.1 Fortalecer los procesos de atención al ciudadano y proveer un servicio cercano, pertinente y de calidad a los usuarios	5.1.1 Optimizar el sistema de atención al ciudadano	Número de ciudadanos atendidos	Gestión	Trimestral	1.200.000	1.450.000	1.350.000	1.400.000	1.420.000	1.450.000	Subdirección Administrativa y Financiera		
		5.1.2 Evaluación al Sistema de Control Interno	Número de evaluaciones al Sistema de Control Interno	Gestión	Trimestral	20	93	33	20	20	20	Oficina de Control Interno		
	5.2 Desarrollar mecanismos y herramientas que permitan monitorear y dar cuenta de la buena gestión, del compromiso con el servicio público, y de la transparencia del sector	5.2.1 Fortalecimiento y desarrollo del Talento Humano	Funcionarios Capacitados en el Plan Institucional de Capacitación	Producto	Trimestral	830	750	800	750	750	750	750	Subdirección de Gestión del Talento Humano	
			Actividades de Acompañamiento en el desarrollo e implementación del Plan Institucional de Capacitación	Producto	Trimestral	7	8	8	8	8	8	8	Subdirección de Gestión del Talento Humano	
		5.2.2 Comunicar al país la oferta institucional del Sector trabajo y en especial del Ministerio del trabajo con el fin de impactar positivamente la vida laboral de los colombianos.	Poblaciones impactadas con las estrategias de comunicación	Gestión	Trimestral	4	26	6	6	6	7	7	Grupo de Comunicaciones	
		5.2.3 Implementación de la estrategia nacional de Gobierno en Línea para la entidad.	Porcentaje de implementación estrategia GEL en el ministerio	Gestión	Trimestral	68,99%	100%	70%	77,50%	90%	100,00%	Oficina TIC		
		5.2.4 Fortalecimiento tecnológico de la entidad	Número de proyectos de TIC implementados	Producto	Trimestral	0	12	2	4	4	4	2	Oficina TIC	
		5.2.5 Fomentar el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio.	Porcentaje de implementación Ley de Transparencia 1712 de 2014	Gestión	Trimestral	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Oficina Asesora de Planeación
			Porcentaje de implementación Plan anticorrupción y atención al ciudadano	Gestión	Cuatrimestral	0,00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Oficina Asesora de Planeación
		5.2.6 Consolidar del Sistema integrado de Planeación y Gestión	Porcentaje de ejecución de los proyectos de inversión	Gestión	Trimestral	99,22%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Oficina Asesora de Planeación
			Porcentaje de ejecución de los planes de acción del Ministerio del Trabajo	Gestión	Trimestral	94,51%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Oficina Asesora de Planeación
		5.2.7 Propender por el cumplimiento de los deberes funcionales de los servidores públicos de Ministerio del Trabajo	Porcentaje de trámites realizados	Gestión	Trimestral	100,00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Oficina de Control Interno Disciplinario
	Porcentaje de procesos Iniciados		Gestión	Trimestral	100,00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Oficina de Control Interno Disciplinario	
	5.2.8 Modernización del Sistema de Archivo Sindical para hacerlo más efectivo, incluyendo el sistema en línea para el registro y depósito, diseñado e implementado	Porcentaje de diseño y avance en la implementación del sistema en línea para el registro del archivo sindical	Producto	Trimestral	0%	100%	10%	35%	85%	100%	100%	DIVC/Subdirección de Gestión Territorial		
	5.2.9 Contribuir a la implementación y aplicación de los lineamientos de política, instrumentos y metodologías de la normatividad que rige el Sector Trabajo.	Actuaciones administrativas surtidas	Gestión	Trimestral	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	Oficina Asesora Jurídica	
	5.3 Establecer los lineamientos de política, estrategias, instrumentos y metodologías para una mejor coordinación entre las entidades del sector Trabajo	5.3.1 Coordinar la política del sector y maximizar su impacto a favor del bienestar y la prosperidad de los colombianos	Porcentaje de implementación de la estrategia de rendición de cuentas	Gestión	Trimestral	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Oficina Asesora de Planeación	