

Plan Estratégico Institucional 2020-2022

Trabajo decente, acceso a
mercados e ingresos dignos:
acelerando la inclusión productiva



versión 1.0

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República

ALICIA ARANGO OLMOS
Ministra del Trabajo

ANDRÉS FELÍPE URIBE MEDINA
Viceministro de Empleo y Pensiones

CARLOS ALBERTO BAENA LÓPEZ
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

CARMIÑA BERROCAL GUERRERO
Secretaria General

DESPACHO MINISTRA DEL TRABAJO

Germán Insuasty Mora
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Alfredo José Delgado Dávila
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Gloria Beatriz Gaviria Ramos
Jefe Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

Iván Hernando Pardo Flórez
Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

Marisol Tafur Castro
Jefe Oficina de Control Interno

VICEMINISTERIO EMPLEO Y PENSIONES

Martha Liliana Agudelo Valencia

Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Ana María Araujo Castro

Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

Juan Carlos Hernández Rojas

Director de Pensiones y Otras Prestaciones

VICEMINISTERIO RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

Fernando Aguirre Tejada

Director de Derechos Fundamentales del Trabajo

Edna Paola Najjar Rodríguez

Directora de Riesgos Profesionales

Carol Ines Villamil Ardila

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Contenido

1. Mensaje de la Ministra.	5
2. Misión y Visión.	6
3. Estructura del sector Trabajo.	6
4. Direccionamiento Estratégico.....	6
4.1 Alineación Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022	6
4.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.....	9
4.3 Plan Marco de Implementación	11
5. Mapa Estratégico Institucional.	12
6. Objetivos Estratégicos.	13
7. Indicadores 2019-2022.	18
8. Plan de acción institucional.	20
9. Indicadores del plan de acción institucional.....	21

1. Mensaje de la Ministra.

El Gobierno Nacional, busca fortalecer sus instituciones para brindar con mayor eficiencia y efectividad, los bienes y servicios a sus ciudadanos, promoviendo la equidad y garantizando los derechos y deberes consagrados en la Constitución que nos rige como un Estado Social de Derecho.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad, responde a esas necesidades como Estado de Derecho y traza el camino para obtener un país de mayores oportunidades, buscando el cierre de brechas sociales y promoviendo la participación ciudadana en las decisiones que afectan la vida económica, política, administrativa y cultural. Lo que se busca es poder lograr una Colombia con mayor bienestar, con menos desigualdad en sus resultados; un país con mayores ingresos y mejores condiciones de vida de la población, por medio de la generación de empleo, la formalización y un tejido empresarial fuerte.

El Ministerio del Trabajo, juega un papel fundamental en la implementación de este Plan de Desarrollo, liderando acciones alrededor del Trabajo Decente, comprometido con la protección de los derechos de los trabajadores, la extensión de la seguridad y protección social, la generación de ingresos y empleos dignos y la promoción del diálogo social, para hacer efectivos los principios de solidaridad, universalidad, eficiencia, integralidad y equidad de género y social en los temas de trabajo y empleo.

Lo anterior se constituye en el propósito social de esta cartera Ministerial desde la cual se han demostrado grandes logros, entre ellos, la ampliación de cobertura en 150.063 nuevos cupos del Programa Colombia Mayor y la unificación del subsidio mensual en \$80.000 que actualmente reciben 1,6 millones de beneficiarios, la aprobación de 9 artículos en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo para promover en el país el Trabajo Decente dentro de los que se destacan principalmente el Piso de Protección Social, el Sistema Nacional de Cualificaciones, oportunidades laborales para los jóvenes; también se logró lanzamiento de la Iniciativa de Paridad de Género, la afiliación electrónica a Colpensiones, fortalecer los espacios de Diálogo Social tripartitos; la puesta en marcha de la Ventanilla Única de Trámites y Servicios en la totalidad de las Direcciones Territoriales de Trabajo, la reducción de la tasa de trabajo infantil, entre otros.

Si bien, esta Administración ha demostrado grandes victorias, es nuestro deber seguir trabajando y sumando todos los esfuerzos institucionales, para alcanzar los objetivos en materia laboral y de protección de los derechos de los trabajadores. Para ello, hemos trazado una hoja de ruta que empodera el ejercicio del direccionamiento estratégico de esta Entidad, buscando que el alcance de este sea mayor a cualquier esfuerzo individual para conseguir oportunamente los resultados esperados, y ser una entidad

reconocida en los aportes y contribuciones del Trabajo Decente a nivel nacional e internacional.

2. Misión y Visión.

Misión:

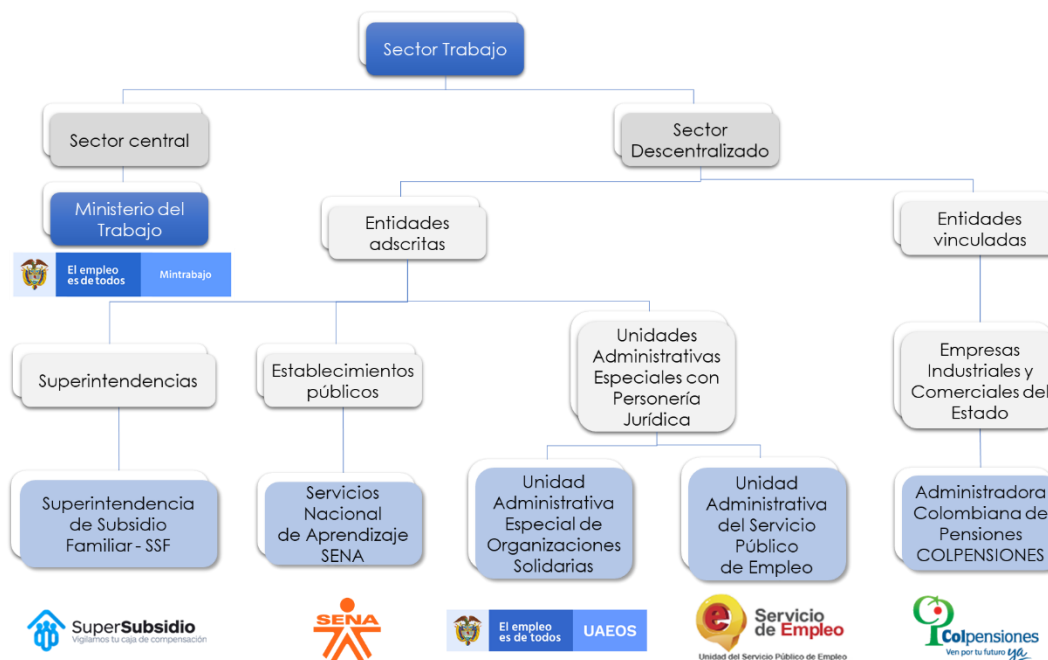
Formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos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

Visión

Para el 2022, ser reconocida como la Entidad rectora de la Política Laboral que lidere e impulse el Trabajo Decente en el país

3. Estructura del sector Trabajo.

Gráfico N°1. Estructura Organizacional del Sector Trabajo



4. Direccionamiento Estratégico.

4.1 Alineación Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022

El Plan Nacional de Desarrollo, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad - PND 2018-2022 es la hoja de ruta de la actual administración pública que contiene las metas y lineamientos de política para el presente cuatrienio.

La Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad" – PND 2018-2022, el cual está conformado por tres (3) principales pactos (Legalidad, Emprendimiento y Equidad), 13 pactos transversales y 9 pactos regionales.

Los compromisos del Sector Trabajo dentro del PND 2018-2022 se concentran en el pacto por la Equidad, en la línea del Trabajo Decente a través el cual se promueve:

- El empleo productivo (Generación de ingresos, formación para el trabajo, políticas activas y pasivas de empleo)
- La protección social. (Afilación a pensiones, riesgos laborales, cajas de compensación familiar, BEPS)
- El respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo.
- El diálogo social entre trabajadores, empresarios y Gobierno.

Dentro el Pacto por la Equidad, el Sector Trabajo también se encuentra vinculado a las líneas de:

- Primero las niñas y los niños (Erradicación de Trabajo Infantil ICBF-Mintrabajo)
- Juventud Naranja (Vinculación laboral de jóvenes SENA - Mintrabajo)
- Dignidad y felicidad para el adulto mayor. (Protección a los ingresos del adulto mayor – BEPS y Colombia Mayor Colpensiones - Mintrabajo)
- Educación (Sistema Nacional de Cualificaciones – MEN, SENA y Mintrabajo)
- Salud (Sistema de gestión de incapacidades y riesgos laborales - Mintrabajo y Minsalud)

Dentro de los demás pactos del PND 2018-2022, el Sector Trabajo incide principalmente en los siguientes:

- Pacto por el emprendimiento (generación de ingresos, formación para el trabajo – SENA – MinTrabajo)
- Economía Naranja (generación de ingresos - Fondo Emprender – SENA)
- Construcción de Paz (colocaciones víctimas del conflicto armado – UAESPE)
- Discapacidad (programas SENA y Colocaciones UAESPE)
- Equidad para las Mujeres (Sistemas de equidad de género (rural, empresarial y público) brecha ingresos – Mintrabajo, colocaciones UAESPE)

De acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, a continuación, se relacionan los artículos de la Ley 1955 de 2019 asociados con el Sector Trabajo

Artículo 192° Prácticas laborales: Busca ampliar los tipos y niveles formativos a los cuales les aplica la regulación de las prácticas laborales hoy restringidas a pregrado,

incluyendo los correspondientes a educación superior en nivel de posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA y la oferta de formación por competencias.

Artículo 193° Piso de protección social para personas con ingresos inferiores a un salario mínimo: Es un conjunto de garantías en seguridad social para las personas sin capacidad de pago. Consiste en la afiliación a salud subsidiada, la vinculación a BEPS y el derecho a un seguro inclusivo.

Aplica para dos tipos de personas:

- a) Obligatorio para personas dependientes con relación contractual laboral o por prestación de servicio que trabajan tiempo parcial y por ello reciben un ingreso mensual menor al salario mínimo mensual.
- b) Voluntario para personas sin vinculación ni contrato de prestación de servicios que no tengan capacidad para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social (cotización que, en 2018, está alrededor de \$256.000 al mes si se cotiza por el salario mínimo por pensiones, salud y riesgos laborales)

Artículo 194° Sistema Nacional de Cualificaciones. Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones con varios componentes: marco nacional de cualificaciones, subsistemas de calidad, normalización de competencias, evaluación y certificación de competencias, formación para el trabajo, esquema de movilidad educativa y plataforma de información del SNC.

El Subsistema de Formación para el Trabajo, como una vía de cualificación, se estructurará desde los niveles iniciales hasta los más avanzados de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Se refiere a la oferta de formación por competencias, posterior a la educación media, diferenciada de la educación superior. Sus oferentes son: SENA, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), las Instituciones de Educación Superior con oferta de formación para el trabajo y los demás oferentes que formen por competencias.

Artículo 195° Inclusión laboral. Servicios que ayuden al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras. Se espera la centralización a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Articulación de las personas jurídicas que prestan servicios de gestión y colocación de empleo, para garantizar acceso a vacantes en el marco de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. El Gobierno definirá los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo.

Artículo 196° Generación de empleo joven, para la población joven del país. Prioridad de vinculación de jóvenes (entre 18 y 28 años) en las entidades públicas. Como mínimo, 10% de los nuevos empleos no requerirán experiencia profesional en caso de

modificación de planta de personal. Tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del ICBF.

Artículo 198° Promoción de Beneficios Económicos Periódicos: Incentiva a que los afiliados al Sistema Pensional que no alcanzan a recibir una pensión opten por vincularse a los BEPs. Trasladarían voluntariamente a BEPs sus ahorros que traían en el sistema de pensiones y recibirían un incentivo del 20% del ahorro para mejorar su renta vitalicia. Esto evita que los afiliados se gasten su dinero en un corto periodo, quedando desprotegidos en la mayor parte de su vejez.

Tendrán un plazo de 6 meses para decidir si trasladan sus ahorros a BEPs. Si no hay decisión durante ese plazo, la persona queda automáticamente vinculada a BEPs y luego se le hace el análisis para revisar si sus fuentes son suficiente para una renta vitalicia en BEPs, si no, se le devolverán los ahorros en un solo monto, sin incluir el subsidio del gobierno.

Artículo 200° Terminación proceso sancionatorio laboral. Facilita la terminación de procedimientos sancionatorios de una manera expedita y permite la descongestión de los despachos. Esta terminación estará condicionada a que los investigados reconozcan incumplimiento de las normas laborales o de seguridad social integral. Se suspenderá el procedimiento cuando los investigados además de reconocer dicho incumplimiento, se comprometan a implementar las medidas correctivas mediante un plan de mejoramiento que contenga plazos razonables, no superiores a un (1) año, el cual deberá ser aprobado por el Ministerio del Trabajo. Una vez se implemente el plan de mejoramiento en su totalidad, se dará por terminado el procedimiento. Este beneficio no procederá en caso de reincidencia de las mismas infracciones.

Artículo 201° Fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social – FIVICOT. Se cambia el destinatario de las sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo por concepto de normas laborales del SENA a un Fondo para el fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), con el fin de fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social. Mejorará la eficacia y eficiencia de las inspecciones de trabajo garantizando que cuenten con los recursos necesarios para su ejecución.

El funcionamiento del Fondo estará conformado por las multas que se impongan a partir del 1 de enero de 2020. Para mayor precisión sobre el funcionamiento de esta figura se reglamentará en un plazo máximo de seis (6) meses.

Artículo 205° Aplicaciones y plataformas tecnológicas. Articulación MinTrabajo, MinSalud, MinHacienda y MinTIC. Diseño y formulación de una política pública para el Sector. Permitirá caracterizar las condiciones de prestación de servicios y las modalidades de protección y seguridad social que se puedan generar del uso de estas aplicaciones y plataformas.

4.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, fueron adoptados por los 193 países miembros de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en septiembre de 2015, como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.

Los 17 ODS están integrados en tres dimensiones: social, económica y ambiental, reconociendo que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medio ambiental, económica y social, importantes retos a nivel global y nacional.

El Gobierno nacional ha aunado esfuerzos con diferentes sectores de la sociedad para el alistamiento y efectiva implementación de la Agenda 2030 y la articulación de los ODS con el Plan Nacional de Desarrollo. Así mismo se aprobó el Conpes 3918 de 2018 “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia”

De los 17 objetivos ODS, el Ministerio del Trabajo es líder en ocho indicadores de los siguientes cuatro ODS:

1. ODS 1. Fin de la pobreza.
2. ODS 5. Igualdad de género.
3. ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
4. ODS 10. Reducción de las desigualdades.

Teniendo en cuenta que los ODS están alineados con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 del Ministerio, estos también se articulan al Marco Estratégico del Ministerio en su perspectiva social y misional:

Indicador ODS	ODS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres. ➤ Tasa de formalidad laboral. ➤ Tasa de desempleo. ➤ Porcentaje de jóvenes que no estudian y no tienen empleo 	<p>ODS 5. Igualdad de género</p> <p>ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico</p> <p>ODS 10. Reducción de las desigualdades</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tasa de trabajo infantil 	<p>ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Porcentaje de población cotizante al sistema de pensiones ➤ Porcentaje de población ocupada afiliada a administradora de riesgos laborales 	<p>ODS 1. Fin de la pobreza</p> <p>ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico</p>

Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

4.3 Plan Marco de Implementación

El Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera pone la ruralidad en el centro de la atención y orienta los esfuerzos a transformar la injusticia, la desigualdad, la inequidad y la exclusión, con un enfoque territorial, diferencial y de género.

Compuesto por 6 puntos que tratan sobre la reforma rural integral, la participación política, el cese al fuego y de hostilidades bilateral y definitivo, la dejación de armas, solución al problema de drogas ilícitas, las víctimas y los mecanismos de implementación y verificación; el Acuerdo pretende contribuir a las transformaciones necesarias para sentar las bases de una paz estable y duradera.

La Reforma Rural Integral (RRI) plantea la necesidad de establecer unos planes nacionales destinados al desarrollo rural integral para la provisión de bienes y servicios que contribuyan a mejorar las condiciones actuales de quienes habitan y viven del campo, en particular las mujeres rurales, los niños y las poblaciones más vulnerables.

El interés del Sector Trabajo y especialmente del Ministerio como líder, es llevar el Trabajo Decente a la ruralidad. Es así como, mediante la generación de más y mejores empleos, del acceso a la protección y seguridad social, incentivar la prevención y erradicación del trabajo infantil y de sus peores formas, la protección a la vejez y la promoción de la economía solidaria se ponen en marcha dicha iniciativa.

Para ello, se formuló el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales, en donde cada uno de sus componentes, integrados bajo el marco del Trabajo Decente, conlleva la implementación de políticas públicas y de acciones que comprometen los esfuerzos del Sector Trabajo y de otras entidades del Gobierno Nacional, compuesto por nueve criterios, cada uno con enfoques, marcos y rutas de acción específicos, que, en su conjunto se orientan a dar respuesta a lo establecido en el Acuerdo y que se integran al mapa estratégico institucional.

El desarrollo del Plan Progresivo va de la mano con la promoción del Trabajo Decente en el campo como fundamento de dignidad personal, de estabilidad familiar, de construcción de paz y de fortalecimiento de la democracia.

Así mismo, el Plan Nacional de Desarrollo (PND), adoptado mediante Ley 1955 de 2019, estableció el compromiso del Gobierno de alinear sus políticas públicas con el Trabajo Decente, el cual se desarrolla dentro del PND en los siguientes objetivos, que se encuentran alineados con el Plan Progresivo: (1) promover el acceso de la población a esquemas de protección y seguridad social; (2) promover la garantía de los derechos de los trabajadores a nivel individual y colectivo; (3) Crear el Subsistema de Formación para el Trabajo; (4) Generar estrategias para una gestión del empleo eficiente, oportuna e integral con énfasis en los grupos poblacionales con mayores barreras para la empleabilidad; y (5) Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de

la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno; (6) Fomentar emprendimientos del sector solidario, como mecanismo de política social moderna que promueve el empoderamiento, la autonomía económica y social de las comunidades, buscando la reducción de la dependencia del gasto público social.

5. Mapa Estratégico Institucional.

El Plan Estratégico del Ministerio del Trabajo se construyó bajo una aproximación a la metodología del Balance Score Card (BSC) o Cuadro de Mando Integral, pero adaptandola a las necesidades y prioridades de una entidad pública, en esta metodología se armoniza los objetivos estratégicos de la Entidad con los de la administración y operación para el cumplimiento de una visión compartida.

El Plan Estratégico del Ministerio del Trabajo cuenta con tres (3) perspectivas a saber: Responsabilidad Social, Misional e Institucionales, los cuales se alcanzan a través de 4 objetivos estratégicos. (Ver Gráfico N°2)

Gráfico N° 2 Mapa Estratégico Institucional



Fuente: Oficina Asesora de Planeación - Mintrabajo

Como producto del ejercicio de direccionamiento estratégico planteado desde el Ministerio, se lograron determinar las tres perspectivas que estarían asociadas a una entidad estatal de carácter social como lo es el Ministerio del Trabajo, la cual tiene alineados cinco objetivos estratégicos que responden a la misionalidad y la

institucionalidad del ministerio. Lo anterior permite a la entidad operar con una visión general, conjunta e interrelacionada de los distintos objetivos estratégicos e institucionales.

La primera perspectiva, denominada de **Responsabilidad social**, es la que va a valorar el marco estratégico y por tanto todo el esquema del Balanced Scorecard; valora todo el entorno¹ sobre el cual actúa el ministerio y desarrollará todas las estrategias a lo largo del cuatrienio. Alinea la misión y visión de la entidad con los objetivos estratégicos misionales e institucionales del ministerio. Esta perspectiva de responsabilidad social se constituye dentro de la razón de ser del ministerio y es hacia dónde todos los esfuerzos institucionales deben confluír para alcanzar los objetivos y compromisos de política trazados para la presente y futuras administraciones, ya que se relaciona directamente con los propósitos de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos y garantizar el derecho al trabajo decente .

La segunda perspectiva, denominada **misional**, es la que consolida todas las acciones misionales asociadas a las funciones de cada una de las áreas de los Viceministerios de Relaciones Labores y de Empleo y Pensiones. En el ejercicio de alineación con la estrategia cuatrienal, se realizó asociación con las temáticas más importantes definidas por los viceministros y directores de áreas.

La tercera perspectiva, denominada **institucional**, incluye las líneas de acción encaminadas al fortalecimiento institucional del ministerio y al apoyo que garantice un efectivo desarrollo de la misionalidad de Ministerio del Trabajo. Para ello se presenta alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que permite lograr al interior de la entidad el fortalecimiento del desempeño institucional, basado en el Direccionamiento Estratégico y la planeación, la gestión con valores para resultados y la información y comunicación, todo lo anterior se ve reflejado en el presente plan estratégico.

6. Objetivos Estratégicos.

PERSPECTIVA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Responsabilidad social	Propender por la mejora de la calidad de vida de los colombianos y el bienestar social, a través del acceso a empleos dignos y ampliación de esquemas de protección y seguridad social para hacer efectivos los principios de solidaridad, universalidad, eficiencia, integralidad y equidad de género y social en los temas de trabajo y empleo.
Propósito misional	Promover el trabajo decente a través de la formulación y fortalecimiento de políticas y estrategias orientadas a la generación de ingresos y de empleo productivo.

¹ Ricardo López Pérez, Una nueva visión del Balanced Scorecard desde la perspectiva del entorno y el mapa entrópico organizacional. Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión, revista n° 9. 2007

PERSPECTIVA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
	Garantizar los derechos fundamentales del trabajo velando por su cumplimiento y fortalecer el dialogo social
	Fortalecer el sistema de protección social y seguridad social en materia de protección a la vejez, riesgos laborales y subsidio familiar
Desarrollo institucional	Mejorar la gestión institucional del sector trabajo, con una eficiente gestión orientada a resultados

Los 5 objetivos estratégicos se presentan a continuación:

- a. Propender por la mejora de la calidad de vida de los colombianos y el bienestar social, a través del acceso a empleos dignos y ampliación de esquemas de protección y seguridad social para hacer efectivos los principios de solidaridad, universalidad, eficiencia, integralidad y equidad de género y social en los temas de trabajo y empleo.

Este objetivo se relaciona directamente con la razón de ser del ministerio y sus responsabilidades frente a la sociedad colombiana para garantizar el cumplimiento de los objetivos del trabajo decente y de los pactos propuestos en el Plan Nacional de Desarrollo. Busca que el aporte de esta cartera se vea reflejado en materia laboral, con mayor equidad, con oportunidad de empleo, con respeto por los derechos del trabajo, contribuyendo con altos estándares de calidad de vida, mediante el fortalecimiento del trabajo, el empleo y la generación de ingresos.

- b. Promover el trabajo decente a través de la formulación y fortalecimiento de políticas y estrategias orientadas a la generación de ingresos y de empleo productivo.

Este objetivo estratégico comprende todas las acciones necesarias para la promoción del trabajo decente, con la participación del nivel central (principalmente de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género y la Oficina Asesora de Planeación) y el nivel territorial, se definieron las iniciativas estratégicas y sus respectivas temáticas, que dan cuenta de las estrategias a cuatro años que se desarrollarán desde el Ministerio del Trabajo.

A continuación, se relacionan las iniciativas estratégicas y sus respectivas temáticas:

Perspectiva	Objetivos estratégicos	Iniciativas estratégicas
Propósito misional	Promover el trabajo decente a través de la formulación y fortalecimiento de políticas y estrategias orientadas a la	Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos dirigidos a la promoción de las condiciones que permitan la generación de ingresos y empleo digno, la inclusión productiva y la formalización laboral.

Perspectiva	Objetivos estratégicos	Iniciativas estratégicas
	generación de ingresos y de empleo productivo.	Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos de la formación para el trabajo.

Iniciativas estratégicas	Temáticas
Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos dirigidos a la promoción de las condiciones que permitan la generación de ingresos y empleo digno, la inclusión productiva y la formalización laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Formalización Laboral • Inclusión Laboral • Migración Laboral • Economía Solidaria • Emprendimiento • Aplicaciones y plataformas tecnológicas • Sistema de Información del Servicio Público de Empleo
Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos de la formación para el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de brechas de capital humano • Sistema Nacional de Cualificaciones • Formación en entornos laborales • Prácticas laborales

- c. Garantizar los derechos fundamentales del trabajo velando por su cumplimiento y fortalecer el dialogo social.

Este objetivo estratégico comprende todas las acciones necesarias para la garantía de los derechos fundamentales del trabajo con su respectiva inspección, vigilancia y control, con la participación del nivel central (principalmente de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género y la Oficina Asesora de Planeación) y el nivel territorial con las Direcciones Territoriales del Trabajo; se definieron las iniciativas estratégicas y sus respectivas temáticas, que dan cuenta de las estrategias a cuatro años que se desarrollarán desde el Ministerio del Trabajo.

A continuación, se relacionan las iniciativas estratégicas y sus respectivas temáticas:

Perspectiva	Objetivos estratégicos	Iniciativas estratégicas
Propósito misional	Garantizar los derechos fundamentales del trabajo velando por su cumplimiento y fortalecer el dialogo social	<p>Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos dirigidos a la promoción y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.</p> <p>Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos para fortalecer la prevención, inspección, vigilancia y control, en cumplimiento de la garantía de los derechos fundamentales.</p>

Iniciativas estratégicas	Temáticas
Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos dirigidos a la promoción y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque Diferencial • Erradicación del Trabajo infantil y sus peores formas • Teletrabajo • Prevención de la explotación sexual comercial de niños niñas y adolescentes • Diálogo Social • Discapacidad • Comisión y subcomisiones de concertación de políticas salariales y laborales.
Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos para fortalecer la prevención, inspección, vigilancia y control, en cumplimiento de la garantía de los derechos fundamentales.	<ul style="list-style-type: none"> • Política de prevención, inspección, vigilancia y control • Inspección móvil • FIVICOT • Acuerdos de formalización

d. Fortalecer el sistema de protección social y seguridad social en materia de protección a la vejez, riesgos laborales y subsidio familiar

Este objetivo estratégico comprende todas las acciones necesarias para el fortalecimiento del sistema de protección social y seguridad social, con la participación del nivel central (principalmente de la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones, la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, la Dirección de Riesgos Profesionales y la Oficina Asesora de Planeación) y el nivel territorial con las Direcciones Territoriales de Trabajo, se definieron las iniciativas estratégicas y sus respectivas temáticas, que dan cuenta de las estrategias a cuatro años que se desarrollarán desde el Ministerio del Trabajo.

A continuación, se relacionan las iniciativas estratégicas y sus respectivas temáticas:

Perspectiva	Objetivos estratégicos	Iniciativas estratégicas
Propósito misional	Fortalecer el sistema de protección social y seguridad social en materia de protección a la vejez, riesgos laborales y subsidio familiar	<p>Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular, implementar y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos que fortalezcan el sistema de protección integral a la vejez.</p> <p>Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos que fortalezcan el sistema General de Riesgos Laborales</p> <p>Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular, implementar y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos que fortalezcan el Sistema de Subsidio Familiar.</p>

Iniciativas estratégicas	Temáticas
Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular, implementar y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos que fortalezcan el sistema de protección integral a la vejez.	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de Protección Social- Protección a la vejez • Reforma Integral al Sistema de Protección a la Vejez • Promoción Beneficios Económicos Periódicos - BEPS • Programa Colombia Mayor • Convenios Internacionales de seguridad social • Aseguramiento • Sistema de afiliación electrónica
Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos que fortalezcan el sistema General de Riesgos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de Protección Social- Riesgos Laborales • Microseguros BEPS • Sistema de Información de Riesgos Laborales • IVC de Riesgos Laborales • Regulación en Riesgos Laborales • Pensión de alto riesgo • Aseguramiento
Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular, implementar y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos que fortalezcan el Sistema de Subsidio Familiar.	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de Protección Social- Subsidio Familiar • Mecanismo de Protección al cesante • Aseguramiento • Evaluación del Sistema de Subsidio Familiar

e. Mejorar la gestión institucional del sector trabajo, con una eficiente gestión orientada a resultados.

Este objetivo estratégico comprende todas las acciones necesarias para el fortalecimiento institucional con la participación del nivel central (principalmente las áreas de apoyo y la Oficina Asesora de Planeación) se definieron las iniciativas estratégicas y sus respectivas temáticas, que dan cuenta de las acciones alineadas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG que se deben cumplir desde el Ministerio del Trabajo. El mejoramiento de la gestión institucional del sector trabajo, se llevará a cabo aplicando las 17 políticas que hacen parte del MIPG.

A continuación, se relacionan las iniciativas estratégicas y sus respectivas temáticas:

Perspectiva	Objetivos estratégicos	Iniciativas estratégicas
Desarrollo institucional	Mejorar la gestión institucional del sector trabajo, con una eficiente gestión orientada a resultados	Fortalecer el modelo integrado de planeación y gestión al interior de la entidad.

Iniciativas estratégicas	Temáticas
Fortalecer el modelo integrado de planeación y gestión al interior de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento y gestión del Talento Humano • Direccionamiento estratégico y planeación • Gestión con valores para resultados • Desempeño institucional • Información y comunicación • Gestión del conocimiento y la innovación • Control interno

7. Indicadores 2019-2022.

A continuación, se relacionan los indicadores establecidos como metas de gobierno para las entidades que hacen parte del sector Trabajo:

Ministerio del Trabajo

Indicadores	2019	2020	2021	2022	Cuatrienio
Municipios rurales atendidos bajo el modelo de Inspección Móvil en los últimos cuatro meses de año 2018	50	50	50	50	200
Porcentaje de implementación de los sistemas de equidad de género	58%	72%	86%	100%	100%
Empresas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar	701.608	722.021	742.433	762.846	762.846
Personas capacitadas o sensibilizadas con estrategias de Formalización Laboral	195.000	520.000	845.000	1.300.000	1.300.000
Porcentaje de jóvenes que no estudian y no tienen empleo	20%	19%	19%	18%	18%
Tasa de orientados colocados en la red pública del Servicio Público de Empleo	17,4%	17,4%	17,5%	17,5%	17,5%
Tasa de Desempleo Juvenil	16,2%	15,5%	14,7%	14,0%	14,0%
Brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres	17,2	17,0	16,9	16,7	16,7
Jóvenes beneficiarios del Programa Estado Joven	2.724	4.000	4.700	6.339	17.763
Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos	3.839.609	3.931.613	3.999.117	4.067.000	4.067.000
Nuevos cupos de Colombia Mayor	25.000	40.000	50.000	50.000	50.000
Población ocupada afiliada a Administradora de Riesgos Laborales	43,8%	44,1%	44,4%	44,7%	44,7%
Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral	435	1.235	1.235	1.035	3.940
Personas formadas en entornos laborales	14.750	28.750	29.750	22.750	96.000
Porcentaje de población ocupada cotizante al sistema de pensiones	38,6%	39,5%	40,3%	41,2%	41,2%
Tasa de desempleo	9,2%	8,8%	8,3%	7,9%	7,9%

Indicadores	2019	2020	2021	2022	Cuatrienio
Trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar	10.026.493	10.507.765	11.085.692	11.279.692	11.279.692
Sistema Nacional de Cualificaciones diseñado e implementado	28%	46%	55%	65%	65%
Tasa de formalidad laboral	38,6%	39,5%	40,3%	41,2%	41,2%
Tasa de trabajo infantil	6,8%	6,3%	5,9%	5,5%	5,5%
Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral - UVAES	9.750	19.500	29.250	39.000	39.000

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Indicadores	2019	2020	2021	2022	Cuatrienio
Acciones de formación profesional integral desarrolladas con el Pueblo Rrom que responden a sus necesidades identificadas	100%	100%	100%	100%	100%
Empleos directos generados por medio del Fondo Emprender en las actividades pertenecientes a la Economía Naranja	875	875	875	875	3.500
Empresas creadas por medio del Fondo Emprender pertenecientes a las actividades de la Economía Naranja	200	200	200	200	800
Personas con Formación Titulada del SENA	1.313.154	1.313.154	1.313.154	1.313.154	1.313.154
Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo	27.109	27.922	28.759	30.448	30.448
Vinculación laboral de los titulados y certificados de la formación profesional que consiguen trabajo a los seis (6) meses de egresados	55,5%	56,0%	56,5%	57,5%	57,5%

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Indicadores	2019	2020	2021	2022	Cuatrienio
Colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo	1.518	3.168	4.950	6.600	6.600
Colocaciones de jóvenes a través del Servicio Público de Empleo	392.210	548.960	718.250	875.000	875.000
Colocaciones de mujeres a través del Servicio Público de Empleo	438.400	658.400	896.000	1.116.000	1.116.000
Colocaciones de víctimas a través del Servicio Público de Empleo	96.782	122.632	150.550	176.400	176.400
Colocaciones a través del Servicio Público de Empleo	2.792.302	3.367.302	3.988.302	4.563.302	4.563.302

Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES

Indicadores	2019	2020	2021	2022	Cuatrienio
Personas con ahorro a través del programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)	639.704	826.470	1.013.235	1.200.000	1.200.000
Jornadas de orientación y vinculación realizadas	11	11	0	0	22

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Indicadores	2019	2020	2021	2022	Cuatrienio
Emprendimientos solidarios dinamizados	400	400	400	400	1.600

8. Plan de acción institucional 2020.

Con base en lo anterior y con la aprobación de la alta dirección del Ministerio del Trabajo, se llevó a cabo bajo el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación la formulación del plan de acción institucional para la vigencia 2020. Este Plan presenta la consolidación de las iniciativas tácticas y actividades, alineadas con los objetivos estratégicos y las iniciativas estratégicas desarrolladas en este documento; lo anterior enmarcado en un Ministerio del Trabajo con responsabilidad social, comprometido en cumplir sus objetivos en materia laboral y al servicio de todos los Colombianos.

En los archivos anexos que hacen parte integral del direccionamiento estratégico de la entidad, se presenta por cada una de las dependencias de la estructura del ministerio su correspondiente plan de acción anual para la vigencia 2020.

Para asegurar los resultados, a estos planes se les hará su correspondiente evaluación y seguimiento periódico y serán formulados para cada una de las vigencias que cubren el periodo del Plan Estratégico Institucional del Ministerio del Trabajo; la evaluación y seguimiento se realizará, entre otros, con base en los indicadores que se detallan a continuación y que se asocian a las principales temáticas de cada uno de los objetivos definidos en el mapa estratégico del Ministerio y sus correspondientes perspectivas.

9. Indicadores del plan de acción institucional 2020.

Objetivos estratégicos	Iniciativas estratégicas	Temáticas asociadas a las iniciativas	Indicadores
1. Propender por la mejora de la calidad de vida de los colombianos y el bienestar social, a través del acceso a empleos dignos y ampliación de esquemas de protección y seguridad social para hacer efectivos los principios de solidaridad, universalidad, eficiencia, integralidad y equidad de género y social en los temas de trabajo y empleo.	Todas las iniciativas y actividades de la entidad deben estar encaminadas a lograr este objetivo	TODAS	TODOS
2. Promover el trabajo decente a través de la formulación y fortalecimiento de políticas y estrategias orientadas a la generación de ingresos y de empleo productivo.	2.1. Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos dirigidos a la promoción de las condiciones que permitan la generación de ingresos y empleo digno, la inclusión productiva y la formalización laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Formalización Laboral • Inclusión Laboral • Migración Laboral • Economía Solidaria • Emprendimiento • Aplicaciones y plataformas tecnológicas • Sistema de Información del Servicio Público de Empleo 	Personas capacitadas o sensibilizadas con estrategias de Formalización Laboral Porcentaje de jóvenes que no estudian y no tienen empleo Tasa de orientados colocados en la red pública del Servicio Público de Empleo Tasa de Desempleo Juvenil Brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres Jóvenes beneficiarios del Programa Estado Joven Tasa de desempleo Tasa de formalidad laboral Porcentaje de avance en el fortalecimiento articulación y actualización de la herramienta de difusión de información del mercado laboral
	2.2. Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos de la formación para el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de brechas de capital humano • Sistema Nacional de Cualificaciones • Formación en entornos laborales • Prácticas laborales 	Empresas beneficiarias de la formación en entorno laboral Personas formadas en entornos laborales Sistema Nacional de Cualificaciones diseñado e implementado Personas beneficiarias de la formación en entorno laboral - UVAES
3. Garantizar los derechos fundamentales del trabajo velando por su cumplimiento y fortalecer el dialogo social	3.1. Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos dirigidos a la promoción y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque Diferencial • Erradicación del Trabajo infantil y sus peores formas 	Porcentaje de implementación de los sistemas de equidad de género Tasa de trabajo infantil Planes de Diálogo Social de Subcomisiones Departamentales formulados.

Objetivos estratégicos	Iniciativas estratégicas	Temáticas asociadas a las iniciativas	Indicadores
		<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo Prevención de la explotación sexual comercial de niños niñas y adolescentes • Diálogo Social • Discapacidad • Comisión y subcomisiones de concertación de políticas salariales y laborales. 	Municipios atendidos en sensibilización a trabajadores, empleadores y entidades en materia de diálogo social y derechos fundamentales del trabajo.
	3.2. Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos para fortalecer la prevención, inspección, vigilancia y control, en cumplimiento de la garantía de los derechos fundamentales.	<ul style="list-style-type: none"> • Política de prevención, inspección, vigilancia y control • Inspección móvil • FIVICOT • Acuerdos de formalización 	<p>Municipios rurales atendidos bajo el modelo de Inspección Móvil en los últimos cuatro meses de año 2018</p> <p>Sistema de información de IVC implementado y con registros actualizados en las territoriales.</p>
4. Fortalecer el sistema de protección social y seguridad social en materia de protección a la vejez, riesgos laborales y subsidio familiar	4.1. Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular, implementar y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos que fortalezcan el sistema de protección integral a la vejez.	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de Protección Social- Protección a la vejez • Reforma Integral al Sistema de Protección a la Vejez • Promoción Beneficios Económicos Periódicos – BEPS • Programa Colombia Mayor • Convenios Internacionales de seguridad social • Aseguramiento • Sistema de afiliación electrónica 	<p>Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos</p> <p>Nuevos cupos de Colombia Mayor</p> <p>Porcentaje de población ocupada cotizante al sistema de pensiones</p>
	4.2. Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos que fortalezcan el Sistema General de Riesgos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de Protección Social - Riesgos Laborales • Microseguros BEPS • Sistema de Información de Riesgos Laborales • IVC de Riesgos Laborales • Regulación en Riesgos Laborales • Pensión de alto riesgo • Aseguramiento 	Población ocupada afiliada a Administradora de Riesgos Laborales
	4.3. Formular, dirigir, coordinar, ejecutar, articular, implementar y evaluar políticas, programas, proyectos y lineamientos que fortalezcan el Sistema de Subsidio Familiar.	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de Protección Social - Subsidio Familiar • Mecanismo de Protección al cesante • Aseguramiento • Evaluación del Sistema de Subsidio Familiar 	<p>Empresas afiliadas a Cajas de Compensación Familiar</p> <p>Trabajadores afiliados a Cajas de Compensación Familiar</p>
5. Mejorar la gestión institucional del sector trabajo, con una eficiente gestión orientada a resultados	Fortalecer el modelo integrado de planeación y gestión al interior de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento y gestión del Talento Humano • Direccionamiento estratégico y planeación • Gestión con valores para resultados • Desempeño institucional • Información y comunicación • Gestión del conocimiento y la innovación • Control interno 	Índice de desempeño institucional MinTrabajo