

# RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE A ENTES TERRITORIALES

2016-2019



Política Pública de Empleo y Trabajo Decente,  
**Responsabilidad de Todos.**

# RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019

LUÍS EDUARDO GARZÓN  
**Ministro del Trabajo**

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO  
**Viceministro de Empleo y Pensiones**

ENRIQUE BORDA VILLEGAS  
**Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección**

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO  
**Secretaria General**

YANIRA MARCELA OVIEDO GIL  
**Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar**

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ  
**Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial**

CARLOS ARTURO SANDOVAL MENDIETA  
MARÍA FERNANDA CALDERÓN MEDELLÍN  
PAOLA ANDREA RIAÑO OTÁLORA  
EIBYS PATRICIA RIVERO LÓPEZ  
SANDRA PAOLA LOMBANA MORENO  
CARLOS ALBERTO PARRA MESA  
**Asesores - Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Central**

MAILYN LORENA CHÁVEZ BONILLA  
**Asesora Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial**

SAMUEL SALAZAR NIETO  
**Coordinador Grupo de Comunicaciones**

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ  
**Editora**

**Diciembre, 2015**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva .....	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente .....	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público .....	18
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial .....	18
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente .....	20
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas .....	22
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	24
Formación de trabajadores productivos .....	24
Seguridad y salud en el trabajo .....	25
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven .....	34
Teletrabajo .....	36
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	37
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	39
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	41
Formalización laboral .....	41
Trabajo decente en el campo .....	42
Organizaciones solidarias .....	45
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	47
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	47
BIBLIOGRAFÍA .....	49
ANEXOS.....	51

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	51
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	51
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	51
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	51
ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES” .....	51
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	51

## INTRODUCCIÓN

El Trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial. Este concepto resume las aspiraciones laborales de las personas y es un punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (crear empleo e ingresos, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el dialogo social) se ha convertido en un referente a alcanzar por diferentes gobiernos a nivel mundial (Ghai, 2003).

El Ministerio del Trabajo como ente rector del sector trabajo a nivel nacional orienta la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos garantizando el derecho al trabajo decente a través de estrategias para la generación de empleo y la promoción de la protección social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y el dialogo social.

En este sentido, definió como lineamiento estratégico los “*Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas*” que recogen las bases conceptuales del trabajo decente y el enfoque de ciclo vital abarcando acciones para los primeros años de vida (Pacto por la Erradicación del trabajo infantil) hasta la etapa de culminación del ciclo productivo (Pacto por la protección a la vejez) y que son el resultado de un proceso de dialogo social realizado con diferentes actores del sector trabajo. Los pactos contribuyen a los *Objetivos de desarrollo Sostenible 2016 – 2030* adoptados por Colombia en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizada en Septiembre de 2015.

El artículo 74 *Política nacional de Trabajo Decente* del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 *Todos por un nuevos país* define la construcción e implementación de una política nacional de trabajo decente, pero además, que los entes territoriales formularan políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo (2016 -2019). En este sentido y para brindar acompañamiento, el Ministerio del Trabajo implementó la estrategia “*Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019*”.

Esta estrategia se desarrolló a través de un proceso de construcción colectiva con actores clave del territorio en el marco de espacios de discusión como la Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral (SDCPSL) y permitió la formulación de recomendaciones para la generación de empleo en el marco del trabajo decente según características y necesidades de cada uno de los departamentos del país, que serán referente para los gobiernos territoriales del periodo 2016 – 2019.

Dado lo anterior, en este documento se presentan las *Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente* para el departamento del Tolima.

En la primera sección se realiza una descripción del concepto de trabajo decente, su relación con los objetivos de desarrollo sostenible y los cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas, para después, describir el proceso de implementación de la estrategia en el departamento. En la segunda sección, se presentan las recomendaciones para el departamento teniendo en cuenta problemáticas y estrategias para su solución (para cada temática de los pactos), describiendo para cada una rol del ente territorial, actividades de apoyo, entidades de apoyo y posibles fuentes de financiación.

## CAPITULO 1

# Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas

### TRABAJO DECENTE

El Trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial (Ghai, 2003).

De acuerdo con la OIT (2015) el Trabajo decente:

*[...] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.*

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999; 2015):

**Crear empleo e ingresos**, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

**Garantizar los derechos de los trabajadores** en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**Extender la protección social**, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

**Promover dialogo social**, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

## PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

El Ministerio del Trabajo junto con actores del sector trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales definió lineamientos de política para el cuatrienio 2014 – 2018, tomando como base los objetivos estratégicos del Trabajo decente y el enfoque de ciclo vital, que se denominan los *Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas* y que ayudarán al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por Colombia en 2015.

**Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas**



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



- Erradicación de trabajo infantil y peores formas
- Protección del adolescente trabajador



- Formalización laboral
- Protección social, formación, asociatividad y emprendimiento para trabajadores del campo
- Organizaciones solidarias



- Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial
- Información de mercado laboral
- Servicio público de empleo y políticas activas



- Formación para el trabajo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Oportunidades población prioritaria
- Teletrabajo
- Subsidio familiar
- Dialogo social y negociación colectiva

**Fuente:** Ministerio del Trabajo (2015)

**Pacto por la erradicación del trabajo infantil,** propone crear conciencia nacional frente a la problemática que representa el trabajo infantil en los diferentes grados de vulnerabilidad como peores formas y fortalecer los sistemas de vigilancia y alerta temprana que combatan de manera efectiva este fenómeno. Busca que los hogares del país cuenten con herramientas necesarias para que ningún niño, niña y adolescente (NNA) tenga que trabajar, y que en los casos en que niños y niñas se encuentren en el mercado laboral por condiciones específicas bajo la normatividad vigente, estén en condiciones que no atenten contra su integridad personal, física, psicológica o moral. Los adolescentes entre 15 - 17 años dedicarán la mayor parte de su tiempo al sistema educativo, y en algunos casos, trabajarán en actividades que refuercen su proceso de aprendizaje y mejoren su competencia bajo un estricto control.

**Pacto por el empleo como un servicio público,** donde el trabajo como un derecho fundamental tiene especial protección del estado y en el que se promueve el empleo como un servicio público, buscando la reducción de la tasa de desempleo y eliminando las barreras para el acceso al trabajo. Así, se contarán con mercados laborales sólidos y adaptables que promuevan la inclusión en igualdad de condiciones de toda la población de acuerdo a sus capacidades y reconociendo las particularidades locales frente a la especialización de la oferta laboral. De esta manera se promueve el desarrollo económico y social de las regiones en mejores condiciones de equidad.

**Pacto por la calidad del trabajo y empresas productivas,** que busca tener un mercado laboral incluyente, que garantice la igualdad de oportunidades sin importar las condiciones iniciales

de los individuos, que eliminen barreras de acceso al empleo, que proteja por igual a toda la población ocupada de los riesgos derivados de la realización de sus labores y permitiendo al individuo niveles de vida dignos, tanto en el presente como en el futuro; y que promueva nuevas alternativas de trabajo (Teletrabajo) para la vinculación de población tradicionalmente excluida, pero además, en condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, formación pertinente, entre otros aspectos que mejoren la productividad de las empresas.

**Pacto por la formalización,** para mejorar las condiciones laborales de la población ocupada, con plena protección social y ambientes laborales propicios, que a su vez, consoliden una mano de obra con altos niveles de capital humano, que fomente la productividad empresarial y laboral y apoye de manera sostenida el desarrollo y crecimiento del país. Se elevarán los mínimos de dignidad laboral, en términos de contratación, vinculación a seguridad social y derecho de asociación a poblaciones más vulnerables, y se llevará a poblaciones que cuentan con un trabajo formal no-pleno a trabajo formal pleno, en el que se garanticen los derechos laborales.

**Pacto por la protección a la vejez,** para garantizar que existan condiciones necesarias para que todas las personas progresivamente puedan contar con ingresos en la vejez, pero además, que aquellos que no cuentan con algún tipo de protección reciban una protección económica del Estado y de manera complementaria municipios y departamentos ofrezcan servicios sociales a adultos mayores para su atención integral con esquemas de recreación, ocio productivo y valoración de saberes.



## AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En el marco de la Asamblea General liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en septiembre de 2015, 193 líderes mundiales se comprometieron con 17 Objetivos de desarrollo sostenible y 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental, y que buscan alcanzar tres objetivos: *acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y combatir el cambio climático* (ONU; 2015a).

La *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* surge del reconocimiento del éxito de los Objetivos del Milenio (ODM) fijados para el periodo 2000 - 2015 y como respuesta a la necesidad de crear una agenda Post 2015 que permita implementar nuevas medidas enfocadas a erradicar la pobreza, promover la prosperidad y el bienestar de todos, proteger el medio ambiente y hacer frente al cambio climático.

**Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**



*Fuente:* ONU (2015)

Los *Objetivos 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas en el mundo, Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, Objetivo 10 Reducir la desigualdad dentro y entre los países* se relacionan con la promoción del trabajo decente en reducción de la pobreza y aumento de protección social, formación para el empleo y trabajo decente, equidad de género, entre otros aspectos.

Sin embargo, el *Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, tiene una relación directa y aquí se resalta la necesidad de mantener el crecimiento económico *per cápita*, mejorar la productividad económica, promover el pleno empleo y el trabajo decente para los hombres y mujeres, el empleo de los jóvenes, eliminar el trabajo infantil y otros aspectos que promueve el trabajo decente.

## CAPÍTULO 2

# PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

De acuerdo con Babooa (2008) la participación es un término utilizado para designar un proceso en el cual las personas contribuyen en la construcción de ideas para la solución de problemas que afectan sus organizaciones, siendo un medio para un fin y no un fin en sí mismo. Es así como la participación pública y la colaboración pueden mejorar la efectividad de los gobiernos locales y expandir su rango de opciones para mejorar la calidad de las decisiones, promover la transparencia, el dialogo y construcción de un entendimiento común sobre una situación que afecta de manera local a una comunidad.

Para identificar recomendaciones acordes a las características y necesidades del territorio, el Ministerio del Trabajo lideró un ejercicio de identificación y análisis de espacios de discusión y actores clave en torno a temáticas contempladas en

los *Pactos por el trabajo decente y empresas productivas (ver Anexo 1)*, que permitiera la construcción colectiva de recomendaciones de *actores del territorio para su territorio* para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente.

Posteriormente se desarrolló como un proceso de construcción colectiva en el marco de espacios de discusión que contó con la participación de actores del territorio en cada departamento, para identificar problemáticas y estrategias de acuerdo a las características y necesidades de cada territorio, que servirán como referente a los gobiernos territoriales, principalmente departamentales, que tendrán vigencia en el periodo 2016 – 2019. Los principales pasos metodológicos que se realizaron para esta construcción colectiva fueron:

**Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia**



*Fuente:* Elaboración propia (2015)

En las diferentes sesiones de trabajo se llevaron a cabo discusiones que, a través del trabajo colectivo con los actores locales, permitieron identificar las problemáticas más críticas del territorio en torno a la promoción del empleo en el marco del trabajo

decente, pero que además, configuraron una serie de estrategias, recomendaciones a modo, que buscan aportar a su solución. En el departamento de Tolima se realizaron las siguientes sesiones de trabajo:



#### **RED DE EMPRENDIMIENTO DE IBAGUÉ.**

**Fechas de Sesiones: 22 de septiembre y 30 de octubre de 2015**

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; Gobernación del Tolima, Alcaldía de Ibagué; PNUD, SENA Regional Tolima, Fenalco, Universidad del Tolima, Comfatolima, Comfenalco, Cámara de Comercio de Ibagué, Universidad Cooperativa, Universidad del Tolima, Publitech, Emprede – Tolima, otros.

#### **SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DEL TOLIMA**

**Fechas de Sesiones: 28 de agosto y 01 de octubre de 2015**

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo, Gobernación del Tolima, Alcaldía de Ibagué, SENA Regional Tolima, Central Unificada de Trabajadores –CUT-, Confederación General del Trabajo –CGT-, Fenalco Tolima, ANDI, Universidad del Tolima, Comfatolima

#### **COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL –CIETI- TOLIMA**

**Fechas de Sesiones: 06 de octubre y 03 de noviembre de 2015**

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo, Gobernación del Tolima (Secretaría Inclusión Social y Secretaría de Salud), ICBF Tolima, ANSPE Regional Tolima, SENA Regional Tolima, DPS Regional Tolima, Policía Nacional -Infancia y Adolescencia- y Central Unificada de Trabajadores -CUT-

Como resultado de ejercicio se brindan lineamientos generales para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente según las necesidades del departamento y brinda orientación y herramientas para que cada gobierno defina los programas y proyectos a seguir según el enfoque de su plan de desarrollo, siempre respetando la autonomía territorial.

En términos de diagnóstico, se presenta las principales problemáticas en torno a los pactos por el trabajo decente y empresas productivas y a las temáticas que los componen, así como algunas

de sus causas y efectos. De otro lado, el componente estratégico presenta un conjunto de acciones para la solución de problemáticas definiendo para cada una: Rol del ente territorial para el desarrollo de la estrategia, Otras actividades necesarias para su implementación, Entidades del nivel nacional, regional o local con competencia en la temática, Posibles fuentes de financiación, Espacios de discusión con competencia e Información de apoyo.

En los próximos capítulos se presentan las recomendaciones para el departamento.

## CAPÍTULO 3

# PACTO POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

### TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

El Trabajo infantil es toda actividad física o mental, remunerada o no, dedicada a producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica por personas menores de 18 años de edad. Es una situación problemática por ser un obstáculo para el desarrollo de las potencialidades de los NNA y los lleva a vivir prematuramente una vida adulta afectando el pleno goce de sus derechos.

Las peores formas de trabajo infantil son todas aquellas actividades que degraden la dignidad de los niños, niñas y adolescentes o que por su naturaleza o condiciones ocasione daño o pongan en peligro su desarrollo físico, psicológico, moral y espiritual, incluyendo actividades que los separen de su familia los priven de la oportunidad de asistir y permanecer en el sistema escolar (OIT, 2003)

En la adolescencia (14-17 años) se prioriza la formación para el uso del tiempo y se refuerza con prohibición de contratar menores de 18 años, salvo casos especiales autorizados (Conpes, 2014). Según Ley 1098 de 2006 la edad mínima para el ingreso al mundo laboral es 15 años, hasta los 17 años se requiere autorización de un inspector de trabajo o de entidad territorial local (Ministerio del Trabajo, 2011)

**Objetivo Nacional** Crear conciencia nacional frente a problemática que representa trabajo infantil en diferentes grados de vulnerabilidad (peores formas) y fortalecer sistemas de vigilancia y alerta temprana que combatan de manera efectiva este fenómeno.

**Metas Nacionales** (PND) 7,9% Tasa de trabajo infantil a 2018; (Mintrabajo) Reducir a 450.000 los - NNA- vinculados a 2018; (PND) 4 Programas implementados para prevención y disminución del trabajo infantil en sectores estratégicos a 2018.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de menores trabajadores en la capital del departamento y en las cabeceras municipales en actividades de comercio, venta ambulante, cuidado de vehículos y oficios del hogar (8,4% Tasa de Trabajo Infantil para Ibagué 2014; DANE)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos niveles de calidad de vida e ingreso de los hogares, asociados a un bajo nivel educativo de los padres y a posibles antecedentes familiares de vinculación temprana al trabajo.</li> <li>* Insuficientes oferta de actividades y programas de aprovechamiento del tiempo libre para niños, niñas y adolescentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja calidad y pertinencia educativa inciden en la percepción negativa del sistema educativo local por parte de los jóvenes, promoviendo la deserción escolar y vinculación temprana al trabajo</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Afectación psicosocial del menor. Los niños y niñas trabajadores no desarrollan adecuadamente las etapas de su ciclo vital (infancia, niñez temprana y niñez intermedia)</li> <li>* El trabajo infantil reduce las oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, formación y cualificación y oferta de uso creativo del tiempo libre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incrementos en los índices de violencia contra el menor (La tasa de maltrato infantil por 100.000 personas para ciudad de Ibagué con corte al año 2013 fue del 52,29%; Instituto Medicina Legal).</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Niños, niñas y adolescentes trabajadores en el campo (agricultura, ganadería, caza y silvicultura es la actividad económica que mayor número de niños trabajadores concentra 39%; SIRITI)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Altos índices de Necesidades Básicas Insatisfechas –NBI- en los municipios del departamento del Tolima (50,92% NBI para la zona rural del Tolima 2012; DANE).</li> <li>* El alcance de los mecanismos de denuncia y erradicación del trabajo Infantil son insuficientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Patrones culturales en zonas rurales vinculan el trabajo infantil como una actividad de carácter formativo, al representar una remuneración económica y satisfacer el tiempo libre.</li> </ul>

EFECTOS	
* Enfermedades de tipo laboral a temprana edad, por actividades que exigen estar permanentemente de pie; que requieren posturas forzosas y prolongadas, manipulación de carga.	* Deserción escolar, en zonas rurales del Tolima (Tasa deserción Escolar Inter anual de transición a grado once del Tolima fue 4.16% en 2014, superior en 1,09% a la nacional; MEN)
* Bajos niveles de formación, que dificulta el acceso a un empleo de calidad y de buena remuneración en la edad adulta.	* Aumento de transmisión intergeneracional de pobreza, en la medida que se presente una pronta vinculación al mundo laboral y deserción escolar, por búsqueda de ingresos para el sostenimiento del hogar.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de Explotación sexual comercial de Niños, Niñas y Adolescentes -ESCNNA- principalmente en municipios como Melgar, Flandes, Cajamarca, Mariquita, Honda e Ibagué	
CAUSAS	
* Insuficientes actividades de inspección, vigilancia y control.	* Hogares en extrema pobreza, vulneración de derechos de niños y niñas en contextos de violencia intrafamiliar, maltrato infantil y violencia sexual.
* Altos flujos de población flotante en torno a turismo que inciden en la demanda por este tipo de actividades.	
EFECTOS	
* Restricciones para la constitución de un proyecto de vida de los niños, niñas y adolescentes del departamento.	* Afectación del desarrollo físico, psicológico, moral y social de los niños, niñas y adolescentes involucrados en casos de Explotación Sexual Comercial –ESCNNA-
* Configuración de prácticas ilícitas e irregulares que generan problemas sociales a mediano plazo en el departamento.	

**ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006) EN COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES -ESCNNA- DE ACUERDO A LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL 2016 - 2026**

**Rol Gobernación**

- \* Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su departamento dentro de los primeros cuatro meses de su mandato, que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.
- \* Revisar lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

- \* Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.
- \* Establecer en el marco de la política mecanismos para la identificación y denuncia de casos de trabajo infantil, principalmente, ESCNNA.
- \* Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.

**Acciones de apoyo**

- \* (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016.
- \* (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.

- \* (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.
- \* (Alcaldía) Revisar los lineamientos en materia de política pública de niñez y adolescencia del nivel nacional que permita orientar la formulación de estrategias.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales del trabajo – Dirección Territorial Tolima)
- \* Ministerio de Salud y Protección social
- \* Ministerio de Educación Nacional
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Tolima

- \* Asamblea Departamental del Tolima
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Tolima
- \* Comisarias de Familia
- \* Procuraduría General de la Nación, Regional Tolima
- \* Defensoría del pueblo Regional Tolima
- \* Alcaldías municipales del Tolima.
- \* Policía Nacional Regional Tolima (Grupo infancia y adolescencia)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Ingresos propios.

\* (Alcaldías Municipales) Sistema general de participaciones – SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

\* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil –CIETI Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima

## **ESTRATEGIA. FORTALECER COMITÉS INTERINSTITUCIONALES DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL - CIETI- DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA Y MUNICIPALES**

### **Rol Gobernación**

\* Participar de manera articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial, en el fortalecimiento del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- Tolima.

\* Promover el desarrollo de jornadas conjuntas detección y prevención trabajo infantil, en articulación con las instituciones aliadas al Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil CIETI Tolima.

### **Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a los entes territoriales y a los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- para la gestión adecuada del sistema de información.

\* (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

\* Apoyar Logísticamente al Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil CIETI para el desarrollo de sus reuniones y jornadas de prevención del trabajo Infantil.

\* (Alcaldías municipales) Conformar y/o fortalecer los Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- de cada municipio con la participación activa de actores locales como: academia, empresarios, gobierno local y organizaciones de trabajadores.

\* Articular al Comité de Erradicación de Trabajo Infantil o sus similares en los municipios, con el Comité de Erradicación de Trabajo Infantil Departamental, con el propósito de desarrollar acciones conjuntas que permitan obtener mejores resultados en la prevención y erradicación del trabajo infantil en el departamento.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Tolima)

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Tolima

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Tolima

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Tolima.

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Policía Nacional Regional Tolima (Grupo infancia y adolescencia)

\* Alcaldías municipales del Tolima

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

\* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Tolima) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil – CIETI- Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER BÚSQUDA ACTIVA PARA CARACTERIZACIÓN Y REGISTRO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRADO PARA LA IDENTIFICACIÓN, REGISTRO Y CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS –SIRITI-**

### **Rol Gobernación**

\* Articuladamente con entidades competentes realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en población inmersa en peores formas, para su identificación y registro en el -SIRITI-

### **Acciones de apoyo**

\* (Alcaldías municipales) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el -SIRITI-

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Tolima)

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Tolima

\* Policía Nacional Regional Tolima (Grupo infancia y adolescencia)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos Propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil –CIETI Tolima.

\* Diseñar e implementar rutas de atención integral para restablecer los derechos de población inmersa en trabajo infantil y peores formas.

\* (Ministerio del trabajo) Promover espacios de capacitación para apropiación y utilización del SIRITI a entes territoriales

\* Disponer de las herramientas tecnológicas necesarias para consolidación y actualización de las estadísticas de trabajo infantil.

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema- ANSPE-, Regional Tolima

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Tolima.

\* Alcaldías municipales del Tolima.

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Tolima) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

## **ESTRATEGIA. DESARROLLAR PROGRAMAS EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD, ORIENTADOS A PADRES CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTE TRABAJADORES QUE PERMITAN ACCESO A FUENTES DE INGRESO FORMALES**

### **Rol Gobernación**

\* Gestionar la articulación del sector gremial al Comité de Erradicación de Trabajo Infantil departamental.

\* Facilitar inscripción de padres de niños trabajadores a las rutas de empleabilidad dispuestas por el Servicio Público de Empleo en el departamento, por medio de su red autorizada de prestadores.

### **Acciones de apoyo**

\* Brindar asistencia técnica a los nuevos emprendimientos creados por los padres de los niños, niñas y adolescentes trabajadores.

\* Articular sector empresarial a través de sus actividades de Responsabilidad Social Empresarial -RSE-, con acciones

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

\* Departamento Administrativo para la Prosperidad Social - DPS-, Regional Tolima

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente)

\* Articular al sector financiero, formativo y empresarial para desarrollar acciones de apoyo a estos emprendimientos.

\* Promover realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial para fortalecimiento de capacidades y competencias de emprendimiento y empleabilidad de padres de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

orientadas a prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, a través del fortalecimiento de emprendimientos de adultos responsables de menores trabajadores.

\* Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema - ANSPE-, Regional Tolima

\* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD)

\* Gremios (Fedegan Tolima)

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Mario Santo Domingo; Fundación Smurfit Cartón De Colombia).

\* Alcaldías municipales del Tolima

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Tolima) Recursos propios, de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil – CIETI Tolima.

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima.

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR ESCUELAS DE PADRES, ESPECIALMENTE EN SECTOR RURAL, PARA ORIENTAR A ADULTOS RESPONSABLES DE MENORES CON PROBLEMÁTICAS (DESERCIÓN ESCOLAR, ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA) QUE AFECTAN SU DESARROLLO PSICOSOCIAL**

### **Rol Gobernación**

\* Gestionar los recursos financieros y técnicos para la creación de las escuelas de padres a nivel rural; con el propósito de fortalecer las capacidades de los adultos para la formación de sus hijos.

\* Liderar procesos de articulación interinstitucional para implementación de escuelas de padres y adultos responsables de niños, niñas y adolescentes trabajadores, orientada a retención escolar, erradicación trabajo infantil y salud sexual y reproductiva.

### **Acciones de apoyo**

\* Diseñar programa de escuelas de Padres a nivel rural para fortalecer capacidades de adultos en formación de sus hijos.

\* Articular a instituciones como el ICBF y las instituciones educativas locales, en el desarrollo de los contenidos temáticos de las escuelas de padres.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Ministerio de Cultura

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Tolima

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Tolima.

\* Departamento Administrativo Para La Prosperidad Social - DPS- Regional Tolima

\* Alcaldías municipales del Tolima

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Tolima) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE (DEPORTES, CULTURA, RECREACIÓN), ENFATIZANDO EN POBLACIÓN INFANTIL Y ADOLESCENTE INVOLUCRADA EN TRABAJO INFANTIL O PEORES FORMAS**

### **Rol Gobernación**

\* Promover acciones en articulación con las diferentes entidades o instituciones para construir, mantener y adecuar los escenarios deportivos y culturales.

\* Promover alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que realicen actividades en torno a la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

\* Vincular a los niños, niñas y adolescentes trabajadores, identificados en el sistema de información de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas, a programas para fomento del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

\* Ofrecer programas de práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre a población no cubierta por programas propios del sistema educativo, sistemas de subsidio familiar u otros.

### **Acciones de apoyo**

\* Impulsar práctica deportes y actividades de tipo culturales para el aprovechamiento del tiempo libre de los niños y los jóvenes a

través promotores en instituciones educativas de los municipios del departamento.



\* Apoyar identificación de grupos de población prioritarios (niños, niñas y Adolescentes trabajadores o en peores formas de trabajo) para fomentar el deporte, recreación y aprovechamiento tiempo libre y promoción de educación extra escolar de niñez y juventud.

\* Desarrollar alianzas de cooperación con entidades del nivel nacional y territorial que permitan el fomento del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

#### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Cultura

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Departamento Administrativo del Deporte la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre - Coldeportes-

\* Instituto Departamental de Deportes del Tolima -Indeportes

\* Cajas de compensación familiar (Comfenalco, Comfatolima y Cafasur)

\* Universidad del Tolima

\* Alcaldías municipales del Tolima (Secretaría de Educación)

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre - Coldeportes.

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Tolima) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil – CIETI Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

### **ESTRATEGIA. ADELANTAR PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE EMBARAZO ADOLESCENTE CON FOMENTO DE PROYECTO DE VIDA Y CAPACIDADES PARA ENFRENTAR EL MERCADO LABORAL**

#### **Rol Gobernación**

\* Identificar la oferta de programas educación sexual y salud reproductiva dirigidos a jóvenes y gestionar su puesta en marcha en el departamento.

\* Implementar campañas educativas en torno a temas de salud sexual y reproductiva y prevención del embarazo adolescente.

\* Fortalecer el Consejo Departamental de Política Social, con el propósito de que desde esta instancia se formulen y articulen acciones que permita el desarrollo de programas y proyectos de prevención de embarazos en adolescentes.

#### **Acciones de apoyo**

\* Definir e implementar rutas intersectoriales de servicios y atención para casos de población en riesgo de quedar en embarazo prematuramente, población en embarazo y población con derechos vulnerados.

\* Asesorar técnicamente a las administraciones municipales en el desarrollo de actividades que promuevan la prevención del embarazo el cuidado de la salud sexual del adolescente.

#### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Tolima

\* Alta Consejería Presidencial para la Mujer

\* Asociación Probienestar de la Familia Colombiana -Profamilia-

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Tolima

\* Alcaldías municipales del Tolima

\* Instituciones educativas de los municipios del Tolima.

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Alcaldías Municipales) Sistema general de participaciones – SGP-, componente Salud, Educación y Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Tolima) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil – CIETI Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

## CAPITULO 4

# PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

### POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

Incluir elementos de política laboral en las estrategias de desarrollo de sectores productivos que permita el fortalecimiento de los mercados laborales, la generación de puestos de trabajo y de empleos con las características del trabajo decente.

**Objetivo nacional** Promover la disminución sostenida del desempleo a nivel nacional **Metas Nacionales (PND)** 8,0% en Tasa de desempleo a 2018

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja articulación entre el sector público y privado para consolidar las apuestas productivas de la región y la generación de empleo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Débil promoción y seguimiento a la implementación de las políticas públicas en materia laboral en el departamento.</li> <li>* Bajo conocimiento características de mercado laboral, perfiles laborales y demanda mano de obra de empresas y/o sectores productivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desinformación del sector empresarial de sus responsabilidades en el marco de la Política Pública de Empleo Departamental.</li> <li>* Trabajadores y centrales sindicales desarticulados de procesos de implementación de la Política Pública de Empleo Departamental.</li> <li>* Bajos incentivos para la generación de empleo (limitadas políticas de fomento productivo) y procesos de vinculación no meritocráticos.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desarrollo de proyectos productivos ajenos a las prácticas culturales, experticias y características de la región.</li> <li>* Empresarios con nuevos proyectos de inversión en departamento no encuentran mano de obra calificada para sus actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento de la informalidad empresarial y laboral que acarrearán una baja remuneración al trabajo así como una baja afiliación al sistema de seguridad social.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles salariales en sectores productivos relevantes para el Tolima (agropecuario en el que para 2014 participaba el 29,8% de personas ocupadas; DANE)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Recurso humano con bajos niveles de formación educativa en sector rural, que genera barreras a la vinculación a trabajos con mayores niveles de ingreso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos niveles de pertinencia educativa y formación para el trabajo, de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos locales</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos niveles de producción con valor agregado (agroindustria).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Migración laboral hacia centros urbanos generando mayores niveles de informalidad. (Tasa de informalidad del Tolima para el año 2014 fue del 71,7 en el Tolima; FILCO Ministerio del Trabajo).</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Insuficientes mecanismos de seguimiento territorial a grandes proyectos de inversión pública que garanticen la generación de empleo local en las zonas de influencia a iniciativas de desarrollo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos mecanismos para vincular a población en proyectos que maximicen la demanda de empleo local.</li> <li>* Debilidades en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra para sectores estratégicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desarticulación institucional para definir una ruta integral de promoción del empleo y alianzas público-privadas.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja vinculación de población local en proyectos intensivos en mano de obra.</li> <li>* Limitados procesos que permitan el enrutamiento de población vulnerable hacia la empleabilidad formal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Generación de oportunidades de crecimiento económico con bajo impacto en desarrollo social y mejoramiento de calidad de vida.</li> <li>* Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo.</li> </ul>

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR COMITÉ TÉCNICO DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE EMPLEO DEPARTAMENTAL**

### **Rol Gobernación**

\* Diseñar un plan de acción para la implementación de las políticas públicas que han sido aprobadas o que se generen en torno al empleo y emprendimiento del departamento.

\* Propender por la identificación de las competencias, rol y responsabilidades de cada una de las Secretarías de la administración departamental entorno a las Políticas de Empleo y emprendimiento generadas.

### **Acciones de apoyo**

\* Articular a los sectores relacionados con el empleo (academia, Gremios, empresarios, agencias de empleo) al comité técnico de seguimiento a la política de Empleo Departamental

\* Articular a la red Ormet al seguimiento de los indicadores de cumplimiento de la política Empleo Departamental.

\* Facilitar los recursos logísticos para el funcionamiento del Comité técnico de la política de Empleo Departamental.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Organizaciones de Trabajadores (CUT Tolima, CGT Tolima, CTC Tolima)

\* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

\* Asamblea Departamental del Tolima

\* Departamento Nacional de la Función Pública

\* Organizaciones de Cooperación internacional (PNUD)

\* Gremios productivos (Fenalco, Andi, Camacol, Acodres, Cotelco)

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo - Ormet Tolima

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales del Tolima.

## **ESTRATEGIA. COORDINAR ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN MANO DE OBRA, NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, OTROS) A PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA QUE SE PRESENTEN EN DEPARTAMENTO DEL TOLIMA**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar los proyectos e inversiones que cuenten con potencial para ser generadoras de empleo en el departamento del Tolima.

así promocionar la vinculación laboral de grupos prioritarios de trabajadores a estos proyectos.

\* Realizar articulaciones entre los empresarios de los nuevos proyectos de inversión local y el Servicio Público de Empleo, con el fin de satisfacer las necesidades de formación y capacitación y

\* Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a cantidad y calidad de empleo derivados de proyectos e intervenciones de gran escala en el departamento del Tolima.

### **Acciones de apoyo**

\* Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

\* Brindar asesoría técnica y adelantar actividades que sirvan de soporte a los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran

\* Realizar seguimiento a las actividades de soporte que se adelantan en el territorio.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Tolima)

\* Entidades académicas.

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet Tolima -

\* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE- Regional Tolima

\* Alcaldías municipales del Tolima

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Cámara de comercio (Honda, Ibagué y Sur y Oriente del Tolima)

\* Cajas de compensación Familiar (Comfenalco, Comfatolima y Cafasur)

\* Gremios productivos (Fenalco, Andi, Acodres, Cotelco, Camacol)

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

### Instancias territoriales con competencia

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Laborales y Salariales del Tolima

\* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet Tolima-

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima

## INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Los sistemas territoriales de seguimiento y monitoreo del mercado laboral brindan una visión sobre la evolución de los mercados locales (oferta y demanda laboral), permite generar alertas tempranas, evitar fluctuaciones a través de distintas fuentes de información y promover la coordinación institucional

**Objetivo Nacional** Promover generación de información de seguimiento, análisis y prospectiva de mercado laboral y trabajo decente a nivel regional y local, articuladamente con entidades competentes y fortaleciendo la Red Ormet.

**Metas Nacionales** (Mintrabajo) Conformar y/o fortalecer 34 observatorios regionales de mercado de trabajo –ORMET- a 2018; (Mintrabajo) Fortalecer sistema Fuente de Información Laboral de Colombia –FILCO- para monitoreo del mercado laboral

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Déficit de información estadística estratégica en torno mercado laboral, oferta educativa y demanda de perfiles productivos que sirva como herramienta para toma de decisión y formulación de políticas de desarrollo productivo y fomento al empleo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Limitada inversión que promueva investigación en mercado laboral del departamento del Tolima y de cada uno de sus municipios.	* Concentración de investigaciones y estadísticas en el mercado laboral de la capital del departamento (Ibagué).
<b>EFFECTOS</b>	
* Insuficiente información, para la toma de decisiones en materia laboral de los municipios del Departamento del Tolima.	* Débil seguimiento a los indicadores de la Política Pública de Empleo Departamental

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja articulación entre el sector empresarial y gremial del Tolima con instituciones generadoras de información para el análisis del mercado laboral (Red Ormet)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Limitada participación de entidades públicas y privadas para la generación de información en torno a mercados de trabajo del Tolima. (Oficialmente cuatro instituciones en el Ormet Tolima).	* El sector gremial y empresarial del Tolima, desconoce las ventajas y beneficios que tiene para ellos ser parte de la Red Ormet.
<b>EFFECTOS</b>	
* Dificultad para contar con información desagregada del mercado laboral a nivel municipal, para la toma de decisiones que incidan en las dinámicas del empleo en el departamento.	* El Sector gremial y empresarial del departamento, no hace uso los servicios del Ormet Tolima, para elaborar las investigaciones que ellos requieren para la toma de decisiones.

## ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DEL ORMET DEL TOLIMA, EN MARCO DE ESTRATEGIA RED ORMET, PARA GENERAR INFORMACIÓN DEL TERRITORIO EN MATERIA DE MERCADO DE TRABAJO Y TRABAJO DECENTE

### Rol Gobernación

\* Participar activamente en la Red Ormet Tolima, postulando y apoyando técnica y financieramente investigaciones en torno a la dinámica laboral del departamento.

\* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas.

\* Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.

\* Promover la vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal en el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -ORMET- Tolima.

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar espacios en los cuales participen los gremios y empresarios locales, para promocionar la Red Ormet Tolima y así promover la vinculación de estos actores al Ormet.

\* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Organizaciones de Cooperación internacional (PNUD)

\* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por Departamento Nacional de Estadísticas DANE, Departamento para la Prosperidad DPS, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD.

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet Tolima-

\* Entidades académicas (Universidad del Tolima).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios

\* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet Tolima.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER LEVANTAMIENTO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS TERRITORIALES Y DE INFORMACIÓN PRIMARIA RELACIONADA CON EL MERCADO LABORAL Y EL TRABAJO DECENTE A NIVEL URBANO Y RURAL**

### **Rol Gobernación**

\* Promover el diseño de indicadores de seguimiento y evaluación de la Política Pública de Empleo Digno, formal y Decente del Departamento del Tolima.

implementado una metodología adecuada para el registro de la información.

\* Fortalecer los sistemas de seguimiento al mercado laboral de los municipios del departamento del Tolima, diseñando e

\* Gestionar ante entidades del nivel nacional asesoría y asistencia técnica, para el mejoramiento de la recopilación y análisis de información del mercado laboral departamental.

### **Acciones de apoyo**

\* Fortalecer capacidad técnica de las alcaldías municipales, para mejorar calidad en los registros de indicadores laborales; con el fin de que estas estadísticas sirva como insumo de investigaciones sobre el mercado laboral local.

\* Diseñar indicadores de mercado laboral, que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial y realizar el seguimiento que permita la generación de indicadores actualizados.

\* Revisar inventario registros administrativos de entidades territoriales, para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo de mercado laboral.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Entidades Académicas (Universidad del Tolima)

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet del Tolima-

\* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD)

\* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-

\* Alcaldías municipales del Tolima.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios (financieros y/o en especie).

\* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- Tolima.

## SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

Las políticas activas buscan mejorar funcionamiento de mercado laboral, fortaleciendo oferta de trabajo (formación para inserción laboral) y demanda de trabajo (empleo temporal, subsidios y promoción a mipymes) y prestando servicio gratuito de intermediación laboral, orientación y capacitación, dirigido a buscadores de empleo y empleadores (Ministerio del Trabajo, 2013)

**Objetivo Nacional** Organizar mercado de trabajo mejorando encuentro de demanda laboral y oferta laboral a través de disminución de asimetrías de información, costos de búsqueda de vacantes y personal y mitigando brechas de acceso

**Metas Nacionales** (PND) 1.530.000 Población colocada a través del -SPE- a 2018; (PND) 2.000.000 Población orientada laboralmente y remitidas a servicios de gestión y colocación del -SPE- a 2018

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento del Servicio Público de Empleo como herramienta para gestión y colocación de vacantes (baja apropiación de empleadores y personas que buscan empleo)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Buscadores de empleo utilizan canales informales (contactos personales, amigos, familiares o conocidos), para encontrar vacantes laborales.	* Baja cobertura de centros de empleo autorizadas por el Servicio Público de Empleo en municipios del departamento del Tolima.  * Desconocimiento sector gremial y empresarial de ventajas que tiene el uso del servicio público de empleo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Buscadores de empleo de cargos profesionales y directivos, consideran que en las agencias del servicio público de empleo no se encuentran vacantes acordes a sus competencias laborales.	* Vacantes ocupadas por buscadores de empleo de otros departamentos.  * Incrementos en costos de selección de personal.

### **ESTRATEGIA. PROMOVER EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO LOCAL, A TRAVÉS DE REALIZACIÓN DE RUEDAS DE EMPLEO, FERIAS LABORALES, BRIGADAS DE PROMOCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN LOS MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO**

#### **Rol Gobernación**

- \* Diseñar estrategias que promuevan la empleabilidad en el territorio (ferias laborales, ruedas de empleo y brigadas del Servicio público de empleo) en Asocio con las agencias de Empleo locales y los gremios.
- \* Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan

mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros)

- \* Promover la articulación entre los empresarios que desarrollan proyectos de inversión en el Tolima, las Universidades Locales y las Agencias de Empleo con sede en el departamento, para que se priorice la contratación de mano de obra local.

#### **Acciones de apoyo**

- \* (Agencias de Empleo locales) Disponer los recursos humanos, financieros, para implementar la estrategia de divulgación del Servicio Público de Empleo.
- \* Promover firma de acuerdos de voluntades entre Universidades locales, empresarios que desarrollan proyectos de inversión en el territorio y las agencias empleo con presencia en el departamento, con el fin de diseñar una ruta de empleabilidad local.

\* Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio.

- \* Dar lineamientos a los centros de atención del SPE frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad.

#### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Tolima)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Tolima

- \* Cajas de compensación familiar (Comfatolima, Comfatolima, Comfenalco y Cafasur).
- \* Gremios del Departamento (Fenalco, Andi, Acodres, Cotelco, Camacol)
- \* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente del Tolima)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.

\* (Subsidio familiar) Recursos del subsidio familiar administrados por las Cajas de compensación familiar.

\* (Alcaldías Municipales) Sistema General de Participaciones - SGP- Recursos del componente Propósito general en atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Emprendimiento Local de Ibagué.

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima.

## **ESTRATEGIA. DESARROLLAR ALIANZAS CON AGENCIAS DE EMPLEO QUE TIENEN PRESENCIA EN EL DEPARTAMENTO, PARA LLEVAR OFERTA DE SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO A LOS MUNICIPIOS DEL TOLIMA**

### **Rol Gobernación**

\* Diseñar e implementar estrategias de divulgación (foros, encuentros empresariales, ruedas de negocios, capacitaciones, talleres) para los empresarios locales, con el fin de que estos conozcan las ventajas que tienen para ellos hacer del uso del Servicio Público de Empleo.

\* Promover el uso del Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo al interior de la Gobernación y con otras entidades públicas y del sector privado, para la identificación

objetiva de trabajadores a contratar apropiados para sus necesidades.

\* Apoyar la implementación de programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población desempleada o subempleada en el departamento.

\* Socializar la normatividad vigente en torno a intermediación laboral y Servicio Público de Empleo, con los gremios y empresarios locales.

### **Acciones de apoyo**

\* Facilitar en articulación con los municipios, espacios para la socialización a la comunidad de las ventajas del uso del servicio público de empleo.

\* Apoyar la socialización de la normatividad vigente en torno a intermediación laboral y Servicio Público de Empleo con el sector empresarial del departamento.

\* Apoyar socialización y divulgación con población en general y grupos poblacionales prioritarios programas que buscan mejorar la empleabilidad en el marco del Servicio Público de Empleo de acuerdo a la oferta existente en el Departamento de Tolima.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

\* Cajas de compensación familiar (Comfatolima, Comfatolima, Comfenalco y Cafasur).

\* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué, Sur Oriente)

\* Gremios del Departamento (Fenalco, Andi, Acodres, Cotelco, Camacol)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Tolima

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

\* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Funcionamiento (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Emprendimiento Local de Ibagué.

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima.

# CAPITULO 5

## PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

### FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

La formación para el trabajo es un proceso educativo formativo, organizado y sistemático, en el que se adquieren competencias laborales (específicas o transversales) para desarrollar actividades productiva como empleado o emprendedor. La educación y pertinencia en competencias laborales brindan oportunidades para empleabilidad, productividad de empresas y crecimiento económico territorial (OIT, 2012)

**Objetivo Nacional** Mejorar la productividad y la movilidad de los trabajadores colombianos en el marco del trabajo decente **Metas Nacionales (PND)** 100.000 Personas formadas en empresa a 2018

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desarticulación entre programas de formación ofertados en regiones del departamento y requerimientos de demanda laboral</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desactualización de contenidos de programas educativos, con relación a la estructura económica y productiva del departamento.	* Los programas de formación superior que se adelantan en municipios no corresponden a los perfiles productivos de los territorios.
* Carencia de estudios sobre perfiles laborales del departamento.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Alta tasa de desempleo personas con educación superior (14,6%); encima de tasa desempleo del departamento (9,68) a 2014; DANE.	* Buscadores de empleo locales, no encuentran vacantes laborales relacionadas con su área de estudio, por lo que trabajan en actividades distintas a las de su formación académica.
* Contratación de personal de otras zonas del país, para laborar en proyectos locales por no contar con mano de obra local calificada.	

### ESTRATEGIA. IDENTIFICAR VACANTES Y SECTORES PARA ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES DEL SECTOR TRABAJO

#### Rol Gobernación

- \* Promover creación de instituciones de educación para el Trabajo.
- \* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio.
- \* Identificar las necesidades de capacitación y de fortalecimiento del sector productivo.

#### Acciones de apoyo

- \* Participar en Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades formación profesional del territorio que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de programas de formación para el trabajo.
- \* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

#### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial del Tolima)
- \* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente del Tolima)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima
- \* Cajas de compensación familiar (Comfatolima, Comfatolima, Comfenalco y Cafasur).
- \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet Tolima
- \* Gremios productivos (Fenalco, Andi, Acodres, Cotelco, Camacol)
- \* Alcaldías municipales del Tolima
- \* Organizaciones de trabajadores (CGT, CUT, CTC).



### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Subsidio Familiar recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con subsidio familiar.

\* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

\* (Ente Territorial) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Regional del Servicio Regional de Aprendizaje –SENA-

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo –Red Ormet

## **ESTRATEGIA. PROMOVER MEJORAMIENTO DE ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA FORMACIÓN CONTINUA ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR PRODUCTIVO DE LA REGIÓN**

### **Rol Gobernación**

\* Promover ante instituciones competentes mejoramiento de calidad de programas de formación para el trabajo y su pertinencia, de acuerdo a necesidades del sistema productivo.

\* Desarrollar alianzas público - privadas para la implementación y desarrollo de las UVAE'S en el Departamento.

\* Promover y divulgar estándares de formación en calidad desarrollados en convenio con el instituto colombiano de normalización -ICONTEC en temas de formación para el trabajo.

### **Acciones de apoyo**

\* Contribuir en el desarrollo del control e inspección de los proceso de formación en temas relacionados con la formación tanto teórica como práctica.

\* (Ministerio del Trabajo - SENA) Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de Salud y Protección Social

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente del Tolima)

\* Gremios productivos (Fenalco, Andi, Acodres, Cotelco, Camacol)

\* Alcaldías municipales del Tolima (Secretaría de Educación).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación (Ley 715 de 2001).

\* (Ministerio del Trabajo) Recursos propios, para el acompañamiento técnico.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Regional del SENA

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos, y a su vez, atiende siniestros laborales a través de prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes

**Objetivo Nacional** Promover la salud y prevención de riesgos laborales en el marco de una cultura de autocuidado articulada con políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo

**Metas Nacionales** (PND) 10.743.090 Afiliados a riesgos laborales en 2018; (Mintrabajo) 400.000 empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) a 2018

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de afiliación a Sistema General de Riesgos Laborales en actividades relacionadas con minería y agricultura, principalmente municipios de Provincias Ibagué, Nevados, Oriente y Sur**

**CAUSAS**

\* Escasa sensibilización y limitadas actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

\* Débiles procesos de implementación de políticas de salud ocupacional en el sector minero y agrícola

\* Desconocimiento de normatividad protección en riesgos laborales.

\* Para 2012 sector minero fue la segunda actividad económica con menor número de empresas (32) afiliadas al sistema de riesgos laborales en el Tolima; Fasecolda)

**EFFECTOS**

\* Empleados desprotegidos y en riesgo a enfermedades laborales y accidentes en el trabajo.

\* Incremento en las cifras de enfermedades laborales.

\* Vulneración de los derechos de los trabajadores.

**ESTRATEGIA. PROMOVER SOCIALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CON EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL EN TORNO A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISTEMA RIESGOS LABORALES; DISMINUCIÓN ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, SISTEMA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)**

**Rol Gobernación**

\* Gestionar ante el nivel nacional la implementación de programas de seguridad y salud en el trabajo en el territorio.

\* Desarrollar procesos de articulación con actores involucrados para fortalecimiento técnico y administrativo de los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Acciones de apoyo**

\* Generar espacios de información sobre seguridad y salud en el trabajo con gremios, empresarios y en especial con las personas y empresas que desarrollan actividades mineras y agrícolas

\* Coordinar con diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia en el Tolima, socialización de prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de Salud y Protección Social

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué y sur oriente del Tolima).

\* Cajas de compensación familiar (Comfatolima, Comfatolima, Comfenalco y Cafasur).

\* Alcaldías municipales del Tolima (Secretaría de Salud y Secretaría de Educación)

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Nacional) Fondo de riesgos laborales

\* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)

**Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Seguridad y Salud en el Trabajo del Tolima.

**ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA PREVENCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE SEGURIDAD Y SALUD, PRINCIPALMENTE, EN SECTORES COMO MINERO Y AGRÍCOLA EN EL TOLIMA**

**Rol Gobernación**

\* Apoyar logísticamente jornadas de inspección, vigilancia y control en torno a la seguridad y salud.

\* Apoyar la convocatoria a gremios y empresarios locales para socializar la normatividad sobre seguridad en el trabajo.

\* Identificar grupos de población y sectores con mayor riesgo de enfermedades y accidentes laborales.

**Acciones de apoyo**

\* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) en seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

\* Generar espacios de articulación entre diferentes instituciones de carácter local y nacional para promover y divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de Salud y Protección Social

- \* Ministerio de Minas y Energía
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo rural
- \* Alcaldías municipales del Tolima (Secretaría de Salud)
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- \* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué y sur oriente del Tolima).

- \* Cajas de compensación familiar (Comfatolima, Comfatolima, Comfenalco y Cafasur).
- \* Gremios productivos (Fenalco, Andi, Acodres, Cotelco, Camacol)
- \* Organizaciones de trabajadores (CGT Tolima, CUT Tolima, CTC Tolima)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Nacional) Fondo de riesgos laborales

- \* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité Seguridad y Salud en el Trabajo del Tolima.

## **GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD**

Las personas con discapacidad son todas aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (MinSalud, 2014)

**Objetivo Nacional** Garantizar inclusión social y productiva de personas con discapacidad (PcD) y divulgar su derecho fundamental al trabajo, enmarcada en modelo social de derechos de Convención de la ONU y promover su vinculación al mercado de trabajo en condiciones adecuadas.

**Metas Nacionales (SND)** Incrementar empleabilidad y generación de empleo de PcD en igualdad de condiciones; (Conpes 166) Implementar programa formación y cualificación de cuidadores de PcD; (SND) Permitir acceso a servicio de empleo de PcD; (SND) Acompañar fase inicial inserción laboral; (SND) Capacitar a PcD para Teletrabajo.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Barreras para la inserción laboral para personas con discapacidad (93.281 personas con discapacidad habitaban en el departamento del Tolima en 2010; DANE)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitadas estrategias de inserción laboral y ambientes laborales insuficientes para inclusión laboral para personas con discapacidad.</li> <li>* Modelos de formación excluyentes para población con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Persisten barreras de información, actitudinales y físicas que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad, fortaleciendo en el empresario la percepción de 'carga' más que beneficio</li> <li>* Desconocimiento del potencial laboral de la población discapacitada en el departamento.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Población con discapacidad ocupada en actividades económicas que requieren baja cualificación, y niveles bajos de remuneración (Población con discapacidad auditiva económicamente activa se desempeña principalmente como jornaleros o peones, trabajador por cuenta propia y obreros; INS 2014).</li> <li>* Dependencia económica de las personas en condición de discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sobreprotección de núcleo familiar (familias con personas con discapacidad, consideran que no puede desarrollar actividades laborales de manera formal; dificultando su posibilidad de fortalecer habilidades para el trabajo).</li> <li>* Altas cifras de desempleo para la población en condiciones de discapacidad.</li> </ul>

## **ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA IDENTIFICACIÓN (REGISTRO PARA LOCALIZACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD –RLCPD) Y ATENCIÓN DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD**

### **Rol Gobernación**

- \* Recolectar información estadística con relación a la población con discapacidad en el departamento del Tolima, para actualizar el Sistema de Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD-.

- \* Promover y coordinar la captura y monitoreo de información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y su actualización periódica.

### **Acciones de apoyo**

\* (Alcaldías municipales) Capturar y monitorear información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y actualizarlo periódicamente.

\* Apoyo técnico y logístico en la identificación de la población con discapacidad.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de salud y Protección Social

\* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Tolima

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Tolima

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Departamental de Discapacidad del Tolima.

\* Brindar información que permitan la identificación y caracterización de población con discapacidad y que sea captada en el marco de sus actividades (trabajo con población en pobreza extrema, población víctima del conflicto, entre otros).

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-, Regional Tolima

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Tolima

\* Alcaldías municipales del Tolima

\* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

\* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito general para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DE ECONOMÍAS LOCALES (IBAGUÉ: COMERCIO Y SERVICIOS, OTROS MUNICIPIOS AGROINDUSTRIA Y TURISMO)**

### **Rol Gobernación**

\* Articulación con los actores e instituciones de la academia local, para diseñar programas pertinentes para vincular a la población con discapacidad en programas académicos que sean acordes a la vocación del territorio (en Ibagué: comercio y servicios en los municipios Agroindustria y turismo).

\* Gestionar con los centros de educación (técnica, Tecnología o superior) presentes en el departamento, ajustes en sus pensum e

infraestructura y disponer de los equipos técnicos y profesores adecuados; para ofertar programas de educación que permitan el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.

\* Socializar la información sobre calificación de trabajadores con el fin de promover la certificación de competencias laborales.

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar fundaciones y organizaciones dedicadas al trabajo con población con discapacidad.

\* (Alcaldías municipales) Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

\* (Alcaldías municipales) Brindar información que permita la identificación y caracterización de población con discapacidad (trabajo con población en pobreza extrema, población víctima del conflicto, entre otros).

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Ministerio de Salud y Protección Social

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Tolima

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Dirección Territorial Tolima

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-, Regional Tolima

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Tolima

\* Alcaldías municipales (Secretarías de Salud y Educación)

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet Tolima-

\* Observatorio de Mercado laboral Tolima.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Alcaldías Municipales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Departamental de Discapacidad del Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima

## **ESTRATEGIA. FOMENTAR PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y/O DE SUS FAMILIARES CUIDADORES Y APOYAR PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES FUENTES DE FINANCIACIÓN, PARA ESTAS IDEAS DE NEGOCIO**

### **Rol Gobernación**

\* Realizar alianzas interinstitucionales (gremios, academia y empresarios), con el propósito de promover la sostenibilidad de las unidades productivas y/o emprendimientos creados por las personas en condición de discapacidad

\* Gestionar recursos para implementación de programas de financiamiento a emprendimientos de personas con discapacidad.

\* Identificar las necesidades de las unidades productivas o de emprendimiento de personas con discapacidad y/o sus cuidadores.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar alianzas interinstitucionales e intergremiales que promuevan la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos.

\* Generar una base de datos de fuentes de financiación nacional y departamental para emprendimientos, que facilite acceso a recursos de capital semilla para personas con discapacidad.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

\* Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Tolima

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Gremios (Fedegan Tolima)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Organizaciones de Cooperación internacional (PNUD)

\* Cámara de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente)

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Mario Santo Domingo; Fundación Smurfit Cartón De Colombia).

\* Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema -ANSPE-, Regional Tolima

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

\* (Nacional) Fondo Emprender (SENA), que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.

\* (Nacional) Banco de comercio exterior de Colombia -Bancoldex-, línea de crédito especial.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Departamental de Discapacidad del Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER DIVULGACIÓN DE VACANTES LABORALES SUSCEPTIBLES DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ARTICULANDO AL SECTOR EMPRESARIAL AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**

### **Rol Gobernación**

\* Generar espacios de articulación con el sector empresarial para la búsqueda de vacantes laborales para personas con algún tipo de discapacidad.

\* Elaborar un estudio sobre los perfiles laborales de la población en condición de discapacidad en el Tolima.

\* Promover la empleabilidad de la Población con Discapacidad, socializando a los empresarios la normatividad en torno a vinculación laboral de esta población (derechos, rutas de despido, incentivos del Estado).

\* Promover la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad y/o sus cuidadores.

### Acciones de apoyo

\* Promover e impulsar medidas de estímulo que favorezcan la incorporación socio-laboral de las personas en condición de discapacidad.

\* Apoyar la elaboración de un estudio sobre los perfiles laborales de la población en condición de discapacidad en el Tolima.

### Entidades de apoyo

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

\* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Tolima

\* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente del Tolima)

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

### Instancias territoriales con competencia

\* Comité Departamental de Discapacidad del Tolima.

\* Fortalecer rutas de empleo para población con discapacidad y promover ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo del departamento del Tolima en el marco del Servicio Público de Empleo.

\* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESP-

\* Cajas de compensación familiar (Comfatolima, Comfenalco y Cafasur)

\* Red de Observatorio de Mercado laboral - Ormet Tolima.

\* (Alcaldías Municipales) Sistema General de participaciones - SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

## GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

La política de generación de empleo para las víctimas del conflicto armado (según características Ley 1448 de 2011) se enmarca en componente reparación integral y se enfoca en formación para el trabajo para fortalecer capacidades de inserción al mercado laboral formal y/o al emprendimiento o fortalecimiento de los proyectos productivos ya existentes y que busquen formalizarse.

**Objetivo Nacional** Apoyar el auto sostenimiento de las víctimas en edad de trabajar restituyendo sus capacidades para el empleo y autoempleo.

**Metas Nacionales** (PND) 18.500 Víctimas formadas en marco rutas de empleo y autoempleo para reparación integral a 2018; (PND) Meta Intermedia asociada: 920.000 víctimas que han avanzado en reparación integral por vía administrativa durante el cuatrienio; (PND) Meta trazadora del pilar de paz:

920.210 Víctimas del conflicto armado individuales y colectivas que han avanzado en reparación integral; (PND) 16 Planes departamentales de atención y reparación integral a víctimas aprobados; (PND) 66 Proyectos de entidades territoriales para atención, asistencia y reparación integral a víctimas, cofinanciados por el Gobierno nacional durante el cuatrienio

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Personas víctimas del conflicto armado vinculadas a actividades económicas de tipo informal (ventas ambulantes, jornaleros en temporadas de cosecha, oficios del hogar y cuidadores de vehículos)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Insuficientes procesos de caracterización e identificación de perfiles laborales de la población víctima.	* Discriminación por parte de los empresarios, para contratar personas víctimas del conflicto armado.
* Bajos niveles educativos y de formación técnica, tecnológica y profesional de las víctimas del conflicto.	* Amplias barreras culturales y sociales que dificultan la inserción laboral de población víctima.
<b>EFFECTOS</b>	
* Altos índices de pobreza en la población víctima del conflicto.	* Imposibilidad de ejercer habilidades y destrezas ligadas a competencias específicas, lo que genera desempleo y/o bajos ingresos.
* Dependencia de los subsidios del Estado.	

## **ESTRATEGIA. APOYAR IMPLEMENTACIÓN RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO PARA LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO, QUE INCLUYEN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, EMPRENDIMIENTO Y ENGANCHE LABORAL**

### **Rol Gobernación**

- \* Presentar al Gobierno nacional propuestas de diseño y/o de fortalecimiento de programas de generación de empleo y autoempleo para la población víctima del conflicto armado.
- \* Gestionar recursos para implementación de programas de financiamiento a emprendimientos a población víctima del conflicto

### **Acciones de apoyo**

- \* Identificar las fuentes de financiamiento para proyectos productivos para la población víctima del conflicto.
- \* Realizar alianzas interinstitucionales e intergremiales que promuevan la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos desarrollados por población víctima.
- \* Brindar asistencia técnica a proyectos productivos asociativos liderados por población víctima.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Tolima)
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – UARIV-, Regional Tolima
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Cajas de compensación familiar (Comfatolima, Comfenalco y Cafasur)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Nacional) Recursos Ministerio del Trabajo para Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para Víctimas del Conflicto Armado.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité Territorial de Justicia Transicional del Tolima.

- \* Desarrollar convenios de cooperación con instituciones formación en competencias laborales, para que incluyan a las personas víctimas del conflicto en sus programas de formación.

- \* Promover la utilización de la estrategia de empleabilidad específica para la población víctima del Servicio Público de Empleo con población víctima.
- \* Identificar programas de formación para el trabajo acordes con las capacidades y habilidades de las personas víctimas para su formación laboral.

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Tolima
- \* Departamento para la Prosperidad Social –DPS-, Regional Tolima
- \* Alcaldías municipales del Tolima
- \* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD)
- \* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Mario Santo Domingo; Fundación Smurfit Cartón De Colombia).
- \* (Subsidio Familiar) Recursos administrados por las Cajas de compensación familiar en torno a subsidio familiar.
- \* (Nacional) Recursos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social –DPS-

## **ESTRATEGIA. PROMOVER CARACTERIZACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO EN EL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA**

### **Rol Gobernación**

- \* Aplicar la metodología diseñada por el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo para el levantamiento del perfil productivo de los territorios donde están asentadas las víctimas.

### **Acciones de apoyo**

- \* Proporcionar recursos humanos, físicos y técnicos para implementar identificación laboral de población Víctima.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Tolima)
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – UARIV- Regional Tolima
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Tolima

- \* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información con entidades como Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

- \* Apoyar logísticamente proceso de identificación de las personas víctimas del conflicto armado en el Departamento del Tolima.

- \* Departamento para la Prosperidad Social –DPS-, Regional Tolima
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Alcaldías municipales del Tolima

\* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD)

\* Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima Red Ormet Tolima.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Red Ormet) Recursos propios (financieros y/o especie) de entidades asociadas en el Ormet Tolima

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Territorial de Justicia Transicional del Tolima.

\* Red de observatorios de mercado de trabajo –Ormet Tolima

## **GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A MUJER - EQUIDAD DE GÉNERO**

Enfoque de género promueve sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra mujeres. La equidad laboral con enfoque de género promueve reconocimiento social y económico del trabajo de mujeres, garantía efectiva del derecho a igualdad salarial, erradicación de discriminación y violencia en ámbito laboral, y acceso de mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.

**Objetivo Nacional** Prevenir y erradicar inequidad, discriminación y violencia contra mujeres en trabajo y promover su participación en mercado laboral

**Metas Nacionales (PND)** 10,5% Tasa de desempleo femenina a 2018

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altas tasas de desempleo (15,41%) para las mujeres Tolimenses, en comparación a las de los hombres (11,02%); trimestre junio-agosto del 2015; DANE.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Altos Índices de Necesidades Básicas Insatisfechas NBI (29,85% para Tolima a 2012; DANE) en los hogares Tolimenses que impulsa a mujeres a mercado laboral	* Brechas salariales entre hombres y mujeres, con la misma formación y experiencia laboral.
<b>EFFECTOS</b>	
* Alta concentración laboral femenina en sectores económicos que exigen poca cualificación y baja remuneración salarial.	* Periodos de desempleo de mayor tiempo para mujeres en comparación con los hombres.

### **ESTRATEGIA. CREAR Y/O FORTALECER ÁREAS INSTITUCIONALES AL INTERIOR DE LA GOBERNACIÓN DEL TOLIMA (SECRETARÍA, DIRECCIÓN, OFICINAS) QUE PROMUEVAN LA EQUIDAD DE GÉNERO**

#### **Rol Gobernación**

\* Gestionar la modificación de la estructura administrativa de la Gobernación para la creación del áreas (Secretaría o Dirección) encargada de temas sobre equidad de género.

\* Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de

salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.

\* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de género.

#### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar y/o realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el territorio en el departamento del Tolima.

\* Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica de la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de género a nivel departamental.

#### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Tolima)

\* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

\* Departamento Nacional de la Función Pública –Función Pública-

\* Asamblea Departamental del Tolima

\* Organizaciones No Gubernamentales –ONG-

\* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres)

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet Tolima



### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Comunitario Departamental de Mujeres del Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima

## **ESTRATEGIA. FOMENTAR EMPRENDIMIENTO FEMENINO, APOYANDO LA CREACIÓN DE EMPRESAS Y AUTOEMPLEO**

### **Rol gobernación**

\* Brindar asistencia técnica a la construcción a los emprendimiento liderados por mujeres.

\* Impulsar la creación de nuevos emprendimientos mediante una política integral de aprendizaje, que dé origen a microempresas lideradas por mujeres.

\* Gestionar recursos de capital semilla para la implementación de los emprendimiento productivos liderados por mujeres.

### **Acciones de apoyo**

\* Promover la asistencia técnica a la ideas de negocio de la mujeres (con especial atención en las madres cabeza de familia), a través de los programas de emprendimiento de las Universidades locales.

\* Realizar encuentros locales de emprendimientos femeninos, que permitan el intercambio de experiencias exitosas.

\* Diseñar estrategias de acompañamiento al proceso de comercialización de los productos o servicios de los emprendimientos femeninos.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

\* Gremios productivos (Fedegan)

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema - ANSPE-

\* Departamento Administrativo Para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Tolima

\* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Mario Santo Domingo; Fundación Smurfit Cartón De Colombia).

\* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente del Tolima)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Comunitario Departamental de Mujeres del Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER GENERACIÓN DE INFORMACIÓN (ESTADÍSTICAS, DOCUMENTOS DE ANÁLISIS, OTROS) EN TORNO A EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

\* Apoyar técnica y administrativamente la realización de diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el departamento del Tolima.

\* Realizar acuerdos institucionales con entidades del nivel nacional y/o territorial que permitan la generación de información (estadísticas, investigaciones, otros) en torno a equidad laboral con enfoque de género.

### **Acciones de apoyo**

\* (Alcaldía Municipales) Recolectar información periódicamente sobre el mercado laboral de su territorio.

\* Promover la realización de investigaciones y/o consultorías que permitan conocer las particularidades del mercado laboral desagregado por sexo, en materia territorial.

\* Establecer metodologías de registro y reporte de información relacionada con las diferentes problemáticas y coyunturas en materia de equidad laboral con enfoque de género.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral – Dirección Territorial Tolima)

\* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-

\* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

\* Observatorios de mercado de trabajo – Red Ormet Tolima

\* Organizaciones de cooperación Internacional (PNUD, ONU Mujeres)

\* Alcaldías municipales del Tolima.

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

\* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Comunitario Departamental de Mujeres del Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

### **ESTRATEGIA. PROMOVER CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS EN EQUIDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL "SELLO EQUIPARES"**

#### **Rol Gobernación**

\* Definir jornadas conjuntas con el Ministerio de Trabajo de socialización del Sello Equipares.

\* Apoyar identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas objeto de intervención para la promoción de la equidad laboral con enfoque de género, a través de la implementación Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG-.

\* Promover la contratación con equidad de género al interior de la Gobernación.

#### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar logísticamente divulgación del programa Sello Equipares.

\* (Ministerio del Trabajo - Consejería presidencial) Brindar asistencia técnica a las empresas en implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- certificación con Sello de equidad laboral Equipares (diagnóstico y autodiagnóstico; acompañamiento en Plan de Acción, capacitación a la Alta Gerencia y al personal de la Empresa, otros).

\* Socializar y promover implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- con empresarios, y la certificación con el Sello de equidad laboral Equipares.

#### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Gremios del Departamento (Fenalco, Andi, Acodres, Cotelco, Camacol)

\* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

\* Cajas de compensación familiar (Comfatolima, Comfenalco y Cafasur)

\* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué, Sur Oriente)

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos propios

\* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

\* (Ente territorial) Recursos propios

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Comunitario Departamental de Mujeres del Tolima.

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima.

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

## **GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN**

La sociedad colombiana reconoce a las personas como adultas en la segunda etapa de la juventud (18 - 21 años) y aunque la educación es un derecho principal se adiciona el derecho al trabajo. En la tercera etapa (22 – 28 años) se logra un nivel de educación superior o formación para el trabajo y la población es apta para ingresar al mercado laboral si así lo deciden (Conpes, 2014).

**Objetivo Nacional** Garantizar tránsito de jóvenes a mundo laboral y productivo bajo condiciones de calidad, estabilidad y protección especial en caso de ser requerido.

**Metas Nacionales (PND)** 13,9% Tasa de Desempleo jóvenes (14 - 28 años) a 2018

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altas tasas de desempleo juvenil en el Tolima (17, 2% a 2014), superior al desempleo departamental (9,68% a 2014). En Ibagué tasa de desempleo juvenil de 21,1% a 2014; DANE)**

**CAUSAS**

\* Dificultades para poner en marcha emprendimientos juveniles, por falta de experiencia crediticia que permita acceder de forma efectiva a créditos del sistema financiero

\* Inserción al mercado laboral a temprana edad. (Ibagué es la tercera ciudad del país con mayores cifras de niños trabajadores. Tasa de Trabajo infantil 8,4% para el año 2014; DANE)

**EFFECTOS**

\* Incrementos en la población flotante de la capital del departamento, por jóvenes que migran de sus municipios de origen al no encontrar oportunidades labores y de formación.

\* Deserción escolar de la población juvenil. (La Tasa de deserción Escolar Inter anual de transición a grado once para el Tolima fue del 4.16% en 2014, superior en 1,09 puntos porcentuales a nivel nacional; MinEducación.

\* Para 2013 del total de personas obtuvieron su título de pregrado en Tolima solo 25,63% lo hizo en un municipio del departamento diferente a Ibagué; Min Educación.

**ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE INCENTIVOS A EMPRESARIOS PARA VINCULACIÓN LABORAL DE POBLACIÓN JOVEN**

**Rol Gobernación**

\* Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad en los jóvenes sean de origen público o privado.

\* Realizar de estudios donde se permita identificar elementos claros de la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del territorio.

**Acciones de apoyo**

\* Divulgar la estrategia de beneficios a los empresarios que vinculen jóvenes en los municipios del departamento

\* Diseñar instrumentos para el seguimiento y monitoreo a los productos y resultados de las estrategias en el territorio.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Tolima.

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Cajas de compensación familiar (Comfatolima, Comfenalco y Cafasur)

\* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué, Sur Oriente)

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante.

**Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de la Juventud del Tolima.

\* Red de Observatorios regionales de Mercado de Trabajo - Red Ormet Tolima-

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

**ESTRATEGIA. PROMOVER CULTURA DE EMPRENDIMIENTO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DEPARTAMENTO BASADA EN PROCESOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN ETAPAS DE ESCOLARIZACIÓN DE ACUERDO CON LEY 1014 DE 2006 DE FOMENTO A LA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO**

**Rol Gobernación**

\* Promover espacios de formación para el desarrollo de ideas de negocio basadas en Investigación y Desarrollo para jóvenes.

\* Gestionar programas de financiamiento con entidades de cooperación de orden nacional e internacional para emprendimiento desarrollados por jóvenes.

\* Identificar posibles fuentes de financiación de las ideas de negocio juveniles.

**Acciones de apoyo**

\* Desarrollar convenios de cooperación interinstitucional para fomentar emprendimientos basados en Investigación y Desarrollo.

\* Articular a los programas de emprendimiento de las universidades locales, para la puesta en marcha de las ideas de negocio de sus estudiantes.

\* Articulación con el sector financiero para brindar asistencia técnica en educación financiera para los jóvenes que desarrollen emprendimientos productivos.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Educación Nacional
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Tolima
- \* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD)
- \* Cámaras de Comercio locales (Honda, Ibagué y Sur Oriente del Tolima)
- \* Alcaldías municipales del Tolima (Secretarías de Educación)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Gobernaciones, Distritos y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación (Ley 715 de 2001)

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo de Juventud Departamental de la Juventud del Tolima.
- \* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.
- \* Red de Observatorios regionales de Mercado de Trabajo -Red Ormet Tolima-.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, TÉCNICA, TECNOLÓGICA; DE JÓVENES DE LA REGIÓN ENFATIZANDO EN POBLACIÓN DE ZONA RURAL**

### **Rol Gobernación**

- \* Incentivar la formación en competencias claves a las demandas del mercado laboral.
- \* Liderar y coordinar actividades que permitan el fomento de programas de formación pertinente para el trabajo en la población joven, que incentiven el desarrollo de actividades productivas.
- \* Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del territorio que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar consultorías en asocio con los gremios y el sector académico, para identificar los programas de formación para jóvenes
- \* (Ministerio del Trabajo - SENA) Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.
- \* Incentivar permanentemente con estímulos académicos a la población joven para disminuir los índices de deserción de los programas de formación.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Educación Nacional
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Tolima
- \* Entidades académicas

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente Territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Departamental de Política Social del Tolima.

## **TELETRABAJO**

Teletrabajo es una forma de organización laboral donde el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros se da utilizando tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. La Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo: Teletrabajo autónomo, Teletrabajo suplementario y Teletrabajo móvil. (Mintic; 2014)

**Objetivo Nacional** Promover y regular el Teletrabajo como instrumento para generación de empleo y autoempleo con utilización de tecnologías de información y telecomunicaciones (TIC)

**Metas Nacionales** (Mintrabajo) 120.000 teletrabajadores en Colombia a 2018; (Mintrabajo) 500 organizaciones vinculadas en Pactos por el Teletrabajo a 2018.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitada promoción para la creación y acceso a puestos de Teletrabajo como alternativa para vinculación laboral</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Empresarios locales prefieren modelos de trabajo tradicionales, con empleados en su sitio de trabajo y cumpliendo horarios.	* Desconocimiento del sector empresarial del teletrabajo (Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012 y Resolución 2886 de 2012); como herramienta de vinculación laboral.
<b>EFFECTOS</b>	
* Incremento en el desempleo de personas discapacitadas o mujeres cabeza de familia, lactantes o con personas a cargo.	* Inadecuado uso de las Tecnologías de Información y Comunicación TIC, como herramienta para el incremento de la productividad laboral.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL PACTO POR EL TELETRABAJO EN EMPRESAS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO**

### **Rol Gobernación**

- \* Aunar esfuerzos para la implementación del teletrabajo en un mayor número de instituciones incluida la administración departamental.
- \* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción.

### **Acciones de apoyo**

- \* Diseñar una estrategia de divulgación del programa de Teletrabajo en los municipios.
- \* Identificar cargos susceptibles a teletrabajar al interior de la gobernación, entidades públicas y empresas.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo – Dirección Territorial Tolima)
- \* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente Territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comisión Regional de Competitividad del Tolima.

- \* Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) asistencia técnica para la socialización y capacitación en Teletrabajo a los empresarios y comunidad.

- \* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios, directivos, sindicato y trabajadores del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios.

- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Tolima
- \* Consejo Nacional de Discapacidad
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- \* Alcaldías municipales del Tolima.

- \* (Privados) Recursos propios de las empresas que implementen esta modalidad de trabajo.

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Tolima.

## **SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE**

El Sistema de Subsidio Familiar es el conjunto de instituciones orientadas a la protección integral tanto del trabajador como de su familia, donde algunos de sus beneficios son: cuota monetaria, salud, vivienda, crédito social, subsidios en especie, recreación, capacitación para trabajo, educación formal, programas promoción y prevención, turismo social, atención a adulto mayor y niñez y mecanismo de protección al cesante. A través de Cajas de Compensación se reconocen servicios sociales complementarios a afiliados

**Objetivo Nacional** Promover afiliación al sistema de subsidio familiar y aprovechamiento de servicios sociales a través de Cajas de compensación familiar.

**Metas Nacionales (PND)** 9.638.181 Afiliados a cajas compensación en 2018; (PND) 320.000 Beneficiarios del mecanismo de protección al cesante a 2018.

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de afiliación a Cajas de Compensación Familiar, mayor énfasis en zonas rurales (Para 2014 solo 17,9% del total de ocupados del Tolima pertenecían a sistema de subsidio familiar)**

**CAUSAS**

\* Alto nivel de informalidad empresarial y laboral

\* Gran parte de los trabajadores independientes no cotizan en las Cajas de Compensación Familiar.

\* Trabajadores informales no se encuentran afiliados a cajas de compensación familiar (para 2014 Tolima registro un total de 671.697 personas ocupadas de los cuales el 71,7% son informales; DANE).

**EFFECTOS**

\* Familias de bajos recursos que no pueden hacer uso de los servicios de recreación, cultura, educación, bibliotecas, salud y crédito ofrecidos por las cajas de compensación familiar.

\* Desempleados no pueden acceder a los beneficios del mecanismo de protección al Cesante; al no cotizar a las cajas de compensación familiar cuando se encontraban ocupados.

**ESTRATEGIA. APOYAR PROMOCIÓN DE AFILIACIÓN DE POBLACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL; ENFATIZANDO EN GRUPOS DE POBLACIÓN: PENSIONADOS, MIGRANTES, MADRES COMUNITARIAS, SERVICIO DOMÉSTICO, POBLACIÓN RURAL, OTROS)**

**Rol Gobernación**

\* Identificar trabajadores y empresas – trabajadores prioritarios para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

\* Promocionar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en su territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical).

**Acciones de apoyo**

\* Implementar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

\* Promover la afiliación de independientes y trabajadores por prestación de servicios a la Cajas de Compensación Familiar.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

\* Cajas de compensación familiar del Tolima (Comfenalco, Comfatolima y Cafasur)

\* Cámaras de comercio (Ibagué, Honda y Sur Oriente del Tolima)

\* Gremios (Fenalco, Andi, Acodres, Cotelco, Camacol)

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Subsidio familiar Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.

**Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Emprendimiento Local de Ibagué.

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Tolima

**ESTRATEGIA. REALIZAR ALIANZAS PÚBLICO- PRIVADAS CON LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN MATERIA DE POLÍTICA SOCIAL, INCLUYENDO OFERTA EN ÁREA RURAL**

**Rol Gobernación**

\* Articular políticas del nivel nacional, regional con las actividades que adelantan las cajas de compensación familiar en materia de salud, vivienda, emprendimiento, empleabilidad u otros para que tengan un mayor impacto sobre la comunidad.

\* Apoyar implementación de servicios por parte de Cajas de compensación familiar en área rural del departamento del Tolima.

**Acciones de apoyo**

\* (Cajas de Compensación Familiar) Brindar información en torno a las acciones que están adelantando en el territorio en torno a subsidio familiar (normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros)

\* Apoyar la realización de campañas de promoción de los servicios de las cajas de compensación familiar en los municipios.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Cajas de compensación familiar del Tolima (Comfenalco, Comfatolima y Cafasur)

\* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

\* Cámaras de comercio (Ibagué, Honda, Sur Oriente)

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Nacional) Subsidio familiar Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.

**Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Emprendimiento Local de Ibagué.

\* Gremios (FENALCO, ANDI, ACODRES, COTELCO, CAMACOL)

\* Alcaldías municipales del Tolima.

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Tolima.

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO - SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES -SDCPSL-**

Colombia en cumplimiento de los Convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Gobierno Nacional, debe garantizar el proceso de negociación colectiva en el sector público. Además, fortalecer las Subcomisiones de Concertación de Políticas Salariales y Laborales que están conformadas por organizaciones de trabajadores y empleadores y representantes gubernamentales del nivel territorial siendo el principal escenario para el diálogo social en material laboral y salarial y equivalente en territorio de Comisión Permanente de nivel nacional (Art. 56 Constitución Política Colombia)

**Objetivo Nacional** Promover el dialogo social tripartita (gobierno, empresarios y trabajadores) y/o bipartita (gobierno y trabajadores) para la promoción del trabajo decente y la prevención y atención de conflictos de socio – laboral.

**Metas Nacionales** (Mintrabajo) Garantizar derechos fundamentales trabajo, en particular derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; (Mintrabajo) 33 agendas de dialogo activas cada año (Departamentales y Bogotá);

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia persistente de conflictos socio-laborales en diferentes sectores productivos del Tolima (sector salud)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desacato por parte del sector empresarial de la reglamentación para los procesos de despidos colectivos, contemplados en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y en los artículos 7 y 40 del Decreto 2351 de 1965.	* Incumplimiento en acuerdos y pactos adelantados con los sindicatos y trabajadores en torno a pagos salariales y mejoras laborales.
<b>EFFECTOS</b>	
* Investigaciones y sanciones a empresas por no cumplir con sus obligaciones con sus trabajadores.	* Vulneración de los derechos de los trabajadores del sector salud.

**ESTRATEGIA. FORTALECER INSTITUCIONALMENTE SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL COMO ESPACIO PARA LA DISCUSIÓN Y CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES EN EL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA**

**Rol Gobernación**

\* Hacer presencia permanente y la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Tolima en asocio con la territorial del Ministerio del Trabajo.

\* Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la Subcomisión de Concertación desde Políticas Salariales y Laborales del Tolima.

**Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del Trabajo) Realizar la Secretaría Técnica y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco de la Subcomisión.

\* Brindar asistencia técnica para formulación del Plan de Acción Anual de Subcomisión Políticas Laborales y Salariales del Tolima.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Tolima)

\* Organizaciones de trabajadores (CGT Tolima, CUT Tolima, CTC Tolima)

\* Gremios (Fenalco, Andi, Acodres, Cotelco, Camacol)

\* Red Observatorios del Mercado del Trabajo Red Ormet Tolima

\* Alcaldía Municipales del Tolima.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Tolima.

## **ESTRATEGIA. GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO, EN PARTICULAR LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL, ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, MEDIANTE LA PROMOCIÓN DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE**

### **Rol Gobernación**

\* Garantizar el derecho de negociación colectiva con las organizaciones sindicales en el orden territorial, de conformidad con el Decreto 160 de 2015.

### **Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del Trabajo) Capacitación y asistencia técnica, respetando la autonomía administrativa y financiera de los entes territoriales.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Tolima)

\* Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFF-.

\* Alcaldías municipales del Tolima.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral



# CAPITULO 6

## PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

### FORMALIZACIÓN LABORAL

La formalización laboral se encuadra en tres aspectos: vinculación laboral con vocación de permanencia y correcta identificación de vínculo; determinación de realidad laboral en supuestos de intermediación y acuerdos de formalización; y cobertura universal de diversos tipos de trabajo dependiente/independiente del Sistema de Seguridad Social Integral.

**Objetivo Nacional** Promover formalización laboral, principalmente afiliación sistema seguridad social integral, de acuerdo a realidades socioeconómicas sectoriales, poblacionales y regionales

**Metas Nacionales** (PND) 36,0% Tasa formalidad nacional a 2018; (PND) 50,2% Tasa formalidad en 13

áreas metropolitanas a 2018; (PND) 2.300.000 Adultos mayores con pensión a 2018; (PND) 10.704.915 Afiliados activos a pensiones en 2018; (PND) 10.743.090 Afiliados a riesgos laborales en 2018; (PND) 1.271.000 Personas vinculadas a los Beneficios Económicos Periódicos -BEPS- a 2018

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos índices informalidad (59,1% tasa de informalidad de Ibagué 2014; DANE) en zonas urbanas, principalmente comercio donde se ubica 35,1% de ocupados de la ciudad.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajos niveles de ingresos de población (31,7% población ocupada del Tolima recibía ingresos mensuales inferiores a medio salario mínimo mensual y otro 20,9% inferior al salario mínimo; Mintrabajo)	* Costos tributarios que desestimula la formalización empresarial.
<b>EFFECTOS</b>	
* Población ocupada sin acceso al sistema de seguridad social.	* Altos índices de pobreza (32,5% Índice de Pobreza Tolima, superior al índice de pobreza registrado a nivel nacional 28,5% 1014;DANE)

### **ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y PROMOVER VINCULACIÓN DE POBLACIÓN EN GENERAL A SEGURIDAD SOCIAL Y DE POBLACIÓN VULNERABLE A MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANAS, OTROS)**

#### **Rol Gobernación**

\* Promover de manera articulada con las diferentes instituciones o entidades, la identificación de grupos poblacionales prioritarios para impulsar su formalización laboral.

\* Promover en articulación con diferentes instituciones competentes, un programa de formalización que facilite la afiliación de trabajadores al sistema de seguridad social integral.

\* Identificar grupos de población prioritarios para ser vinculados a los mecanismos de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: Beneficios económicos periódicos BEPS y Cotización por semana.

#### **Acciones de apoyo**

\* Promover la articulación institucional en el departamento para la implementación de estrategias que permitan la afiliación al sistema de seguridad social integral.

\* Hacer seguimiento a la implementación de estrategias para la afiliación al sistema de seguridad social.

\* Identificar barreras y transmitir a los operadores las barreras a nivel departamental que dificultan el acceso efectivo de la población a la seguridad social.

#### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Tolima).

\* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-

\* Cámaras de comercio (Honda, Ibagué y Sur oriente Tolima)

\* Fondos de pensiones

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

\* Cajas de compensación familiar (Comfatolima. Comfenalco y Cafasur).

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

\* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)

### Instancias territoriales con competencia

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Tolima.

## **ESTRATEGIA. DISEÑAR Y DESARROLLAR ESTUDIOS Y PROYECTOS DE RECONVERSIÓN LABORAL, DIRIGIDOS A POBLACIÓN NO VINCULADA FORMALMENTE AL SECTOR PRODUCTIVO, MEDIANTE LA GENERACIÓN DE CAPACIDADES LABORALES E IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE INGRESOS**

### Rol Gobernación

\* Apoyar y fortalecer los ejercicios de sensibilización de la población no vinculada al sector productivo y que participa en actividades irregulares.

\* Promover acciones que permita realizar estudios de identificación de sectores productivos promisorios para la región.

### Acciones de apoyo

\* Realizar acciones para el desarrollo de convenios de cooperación con el sector educativo y gremial.

\* Formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de economías de escala, procesos agroindustriales y conformación de alianzas para clústeres productivos.

### Entidades de apoyo

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

\* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Tolima

\* Cámara de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente Tolima).

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente Territorial) Recursos Propios.

### Instancias territoriales con competencia

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima.

\* Consejo Departamental de Desarrollo Rural del Tolima – CONSEA-

## **TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO**

El trabajo decente en el campo incluye formalización empleo rural, formación para el campo, juventud y mujer: enfoque diferencial, asociatividad y emprendimiento cooperativo y ciclos vitales vulnerables: niñez y vejez. Los trabajadores rurales o trabajadores del campo son personas que desarrollan su oficio en zonas rurales y en actividades agrarias, artesanales o de cría de animales, o en ocupaciones similares o conexas; ya sean asalariados o trabajadores cuenta propia.

**Objetivo Nacional** Promover la inclusión a la vida productiva, el trabajo decente en el campo, el fortalecimiento de políticas para mejorar condiciones de trabajadores rurales y sus organizaciones

**Metas Nacionales (PND)** 1.271.000 Personas vinculadas a los Beneficios Económicos Periódicos - BEPS- a 2018; (PND) 100.000 Personas formadas en empresa a 2018; (Mintrabajo) 100.000 Trabajadores certificados a 2018

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Procesos de comercialización inadecuados de productos en asociaciones de pequeños productores rurales (intermediarios captan alto porcentaje de ganancias sobre ventas) que genera pérdidas y barreras para la viabilidad económica de sus organizaciones**

### **CAUSAS**

\* Las asociaciones de pequeños productores rurales, no efectúan o adelantan estudios de mercado antes de realizar las inversiones para producción de sus cosechas.

\* Bajo relevo generacional en actividad agrícola, que dificulta consecución de personal para trabajar en labores del campo, encareciendo los costos de producción

\* Organizaciones de pequeños productores, no garantizan volúmenes de producción requeridos para comercio a gran escala.

EFECTOS	
* Desarticulación y liquidación de organizaciones de pequeños productores rurales.	* Migración de población económicamente activa hacia cascos urbanos.
* Población de sector rural ocupada en actividades informales y con bajos niveles de ingresos.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de afiliación como cotizante a sistema seguridad social en sector rural	
CAUSAS	
* Contratación de manera informal en el campo, centrándose en el pago por jornal.	* Bajo nivel de ingresos de las familias que impide el acceso a la seguridad social
* Empresarios de sectores productivos con desconocimiento en sistemas protección a la vejez y beneficio de afiliación a ARL.	
EFECTOS	
* Altos índices de Informalidad en el sector rural.	* Población trabajadora en el sector rural, por fuera del sistema de Seguridad Social.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de formación para el trabajo en el campo, la principal actividad económica en departamento es agropecuaria y tan sólo 2,61% de graduados de programas técnicos, tecnológicos y universitarios entre 2001 - 2013 en el Tolima eran de agronomía, veterinaria y ciencias afines; Min Educación	
CAUSAS	
* Baja pertinencia en formación en población rural de acuerdo con necesidades de sectores productivos.	* Centros de educación superior ubicados principalmente en los cascos urbanos, lo que dificulta el acceso de la población rural.
EFECTOS	
* Migración de la población económicamente activa del campo, a las ciudades en busca de una oportunidad de empleo o de educación.	* Baja rentabilidad de los productos agrícolas.
	* Baja tecnificación del campo.

## **ESTRATEGIA. ARTICULAR ACCIONES QUE PERMITAN PROMOVER ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS CON ORGANIZACIONES SOLIDARIOS A TRAVÉS DE ARTICULACIÓN DEL CAMPO CON SECTOR INDUSTRIAL**

### **Rol Gobernación**

\* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.

\* Generar espacios para la promoción de los productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas que hacen presencia en el departamento.

### **Acciones de apoyo**

\* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.

\* Coordinar y articular acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para fomento y fortalecimiento de organizaciones de productores rurales.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Fortalecer y promover el desarrollo de encadenamientos productivos solidarios acorde con los sectores económicos con mayor potencial en el departamento como (arroz, café especiales, caña panelera, piscicultura y hortofrutícola) y turismo (guiado y agroturismo) para así generar oportunidades de empleo rural.

\* Realizar estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales, fortalecimiento y potencialización de la actividad productiva del trabajador rural.

\* Cámaras de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente del Tolima)

\* Gremios productivos (Fedegan)

\* Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema - ANSPE-, Regional Tolima

\* Organizaciones de cooperación Internacional (PNUD)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Recursos del Fondo para el financiamiento del sector agropecuario –FINAGRO-

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Desarrollo Rural del Tolima – CONSEA-

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima

## **ESTRATEGIA. PROMOVER Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO Y PARTE DEL PROCESO DE DIGNIFICACIÓN EN EL CAMPO**

### **Rol Gobernación**

\* Desarrollar obras de infraestructura vial, que faciliten los procesos de comercialización de los productos agropecuarios.

\* Implementar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.

### **Acciones de apoyo**

\* Facilitar acceso a programas de intercambio de experiencias con ciudades o países con buenas prácticas producción de alimentos.

\* Adelantar jornadas conjuntas con el Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural.

\* Generar espacios para la promoción de los productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas que hacen presencia en el departamento.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Cámara de Comercio (Ibagué, Honda y Sur oriente del Tolima)

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Tolima

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

\* Alcaldías municipales del Tolima

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

\* (Nacional) Ministerio de Agricultura Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

\* (Nacional) Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior.

\* (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Desarrollo Rural del Tolima – CONSEA-

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima

\* Red Emprendimiento de Ibagué.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER VINCULACIÓN A MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL, A POBLACIÓN RURAL (COTIZACIÓN POR SEMANA, BEPS) Y FOMENTAR CULTURA DEL AHORRO PARA LA VEJEZ**

### **Rol Gobernación**

\* Desarrollar conjuntamente con Colpensiones jornadas de divulgación y vinculación de población a los Mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social.

\* Generar espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).

### **Acciones de apoyo**

\* Desarrollar ferias de servicios lideradas en la cual se socialice el programa Beneficios Económicos Periódicos -BEPS

\* Realizar una alianza estratégica entre Gobernación del Tolima y cámaras de comercio (Ibagué, Honda y Sur Oriente del Tolima) para sensibilización del pequeño productor rural a su afiliación al sistema de seguridad social en salud.

\* Apoyar logísticamente el desarrollo de las jornadas de socialización.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones-

\* Gremios del sector agropecuario

\* Alcaldías municipales del Tolima.

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Subsidio familiar Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

\* (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Tolima.

\* Consejo Departamental de Desarrollo Rural del Tolima – CONSEA-.

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima.

## **ESTRATEGIA. IMPULSAR LA AMPLIACIÓN DE LA OFERTA DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN EL CAMPO EN MUNICIPIOS DEL TOLIMA PROMOVRIENDO ACCESO EFECTIVO DE JÓVENES**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar las necesidades de formación a trabajadores rurales de acuerdo a perfiles y vocación productiva del territorio (agroindustria y Turismo)

\* Priorización de los procesos de formación a la población rural de manera prioritaria, con criterios de innovación y competitividad que certifiquen y desarrollen habilidades productivas e iniciativas de negocios sostenibles.

### **Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del Trabajo - SENA) Analizar la información entorno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas de formación pertinentes para el desarrollo del sector agropecuario.

\* Establecer los mecanismos necesarios para facilitar la acreditación de competencias profesionales a través de los itinerarios establecidos para las personas con convenio en las empresas de inserción.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Tolima)

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Cajas de compensación familiar (Comfenalco, Comfatolima y Cafasur).

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Gobernaciones, Distritos y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación (Ley 715 de 2001)

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Tolima.

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima.

## **ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

Las organizaciones del sector solidario surgen por iniciativa de una comunidad que decide asociarse uniendo recursos humanos y económicos como herramientas para resolver problemas y/o necesidades o desarrollar proyectos productivos comunes para el bienestar de ese colectivo. Estas organizaciones se dividen en dos: Organizaciones solidarias de desarrollo y Organizaciones de economía solidaria (UAEOS)

**Objetivo Nacional** Promover generación de trabajo productivo asociativo y otras modalidades diferentes a trabajo dependiente (auto-empleo, emprendimiento) con atención a grupos poblacionales prioritarios o en situación de crisis.

**Metas Nacionales** (PND) 3.200 nuevas organizaciones economía solidaria registradas a 2018; (PND) 230.443 Personas capacitadas curso básico economía solidaria a 2018; (PND) 216.000 Empleos reportados por organizaciones solidarias con registro vigente en cámara de comercio a 2018.

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitada promoción de procesos asociativos para la generación de trabajo productivo solidario y de otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente.**

**CAUSAS**

\* Creación de asociaciones o corporaciones para producción y comercialización de productos, sin realizar previamente estudios técnicos, de mercado o financieros necesarios para su viabilidad.

\* Se crean organizaciones solidarias para participar como beneficiarios de proyectos productivos, sin embargo una vez termina el proyecto la organización se acaba o deja de funcionar.

**EFECTOS**

\* Incumplimientos en sus obligaciones tributarias, que generan sanciones ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia DIAN.

\* Poca credibilidad en la creación de nuevos procesos asociativos, por parte de los pequeños productores.

**ESTRATEGIA. FORTALECER Y PROMOVER ORGANIZACIONES SOLIDARIA EN EL TOLIMA ENFATIZANDO EN PRINCIPALES ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y PRIORIZANDO PARTICIPACIÓN DE GRUPOS POBLACIONALES COMO JÓVENES, MUJERES, VÍCTIMAS DEL CONFLICTO, OTROS**

**Rol Gobernación**

\* Promover la identificación grupos de población en sectores productivos prioritarios para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población del área rural.

\* Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias.

**Acciones de apoyo**

\* Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.

\* Promover estrategias de intervención con la población a partir proyectos de emprendimiento asociativo solidario bajo esquemas de innovación social tales como: negocios inclusivos, microfranquicias solidarias entre otros, que contribuyan a una efectiva inclusión social, productiva y la generación de ingresos de las comunidades más vulnerables.

\* Coordinar y articular acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y fortalecimiento organizaciones del sector solidario.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Tolima)

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

\* Cámara de Comercio (Honda, Ibagué y Sur Oriente)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Tolima

\* Entidades de cooperación internacional

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Tolima

\* Alcaldías municipales del Tolima

\* Juntas de Acción Comunal.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

\* (Alcaldías Municipales) Sistema General de Participaciones - SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario y Promoción del desarrollo (Ley 715 de 2001).

\* (Nacional) Recursos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

**Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Emprendimiento Local del Ibagué-

\* Comisión Regional de Competitividad del Tolima.

# CAPITULO 7

## PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

### PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

La atención integral al adulto mayor es el conjunto de servicios ofrecidos al adulto mayor (60 años de edad o más, o mayor de 55 y menor de 60 cuando sus condiciones así lo determinen) en el Centro Vida, orientados a garantizarle la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, interacción social, deporte, cultura, recreación y actividades productivas, entre otros (Congreso de la República, 2009).

**Objetivo Nacional** Garantizar la protección al adulto mayor en estado de indigencia o extrema pobreza, en riesgo económico de imposibilidad de generar ingresos y en riesgo derivado de la exclusión social

**Metas Nacionales (PND)** 62,0 % Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos a 2018; (PND) 2.215.000 beneficiarios del Programa Colombia Mayor (Acumulado) a 2018

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población adulto mayor sin acceso a protección social y garantía económica en la vejez</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Afiliaciones temporales a fondos de pensiones durante la etapa productiva, lo cual ocasiona que los adultos mayores no cuente con las semanas necesarias de cotización para lograr una pensión.</li> <li>* Poca cultura de ahorro para la vejez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ocupación laboral en actividades de tipo informal durante la etapa productiva.</li> <li>* Insuficientes nivel de ingresos y trabajo permanente durante la etapa productiva de la vida, no permite cotizar en los regímenes pensionales.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Alta dependencia económica de ingresos familiares pobreza.</li> <li>* Vulneración de los derechos del adulto mayor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos niveles de ingresos de la población adulta mayor.</li> </ul>

### ESTRATEGIA. APOYAR IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA "COLOMBIA MAYOR" Y SU FORTALECIMIENTO A TRAVÉS DE AUMENTO DEL VALOR DEL SUBSIDIO A BENEFICIARIOS

#### Rol Gobernación

\* Destinar recursos financieros, humanos y técnicos para adecuada implementación del Programa Colombia Mayor en los municipios del departamento del Tolima.

\* Gestionar la oferta departamental necesaria para aumentar cobertura en subsidios al adulto mayor.

#### Acciones de apoyo

\* (Alcaldías municipales) identificar la población a ser beneficiaria del programa.

\* Brindar apoyo logístico en implementación del programa Colombia Mayor

\* Asesorar a los municipios en la implementación del programa.

#### Entidades de apoyo

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones- Dirección Territorial Tolima)

\* Consorcio Colombia Mayor

\* Alcaldías municipales del Tolima.

#### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente territorial) Recursos propios.

\* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

\* (Ministerio del Trabajo) Programa Colombia Mayor a través del componente Subsidio económico directo.

#### Instancias territoriales con competencia

\* Consejo Departamental de Política Social del Tolima

\* Comité Departamental de la Persona Mayor del Tolima.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER PROGRAMAS DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO (HOGARES, ALIMENTACIÓN, RECREACIÓN) CON LA AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA Y LOS SERVICIOS OFRECIDOS**

### **Rol Gobernación**

- \* Interactuar con los delegados nacionales para coordinar el acceso de la Población mayor de asistencia social
- \* Fortalecer la protección integral del adulto mayor en salud en cada uno de los municipios del departamento a través de brigadas y campañas de salud preventiva.
- \* Diseñar y desarrollar programas en los municipios orientados a mejorar la calidad de vida de los adultos mayores a través de desarrollo de actividades de tipo, cultural, deportivo y recreativo.

### **Acciones de apoyo**

- \* Convocar a las asociaciones de la tercera edad a los espacios de socialización de los programas orientados a este tipo de población.
- \* Gestionar recursos con diferentes entidades de apoyo que permitan el desarrollo de servicios adicionales al adulto mayor como actividades recreación, deportivas, entre otras.

### **Entidades de apoyo**

- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Tolima
- \* Alcaldías municipales del Tolima
- \* Asamblea departamental del Tolima y Concejos municipales.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente Territorial) Recursos propios.
- \* (Alcaldías Municipales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).
- \* (Nacional) Subsidio familiar Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Departamental de Política Social del Tolima
- \* Comité Departamental de la Persona Mayor del Tolima



## BIBLIOGRAFÍA

Babooa, S. K. (2008). *Public participation in the making and implementation of policy in mauritius with reference to port louis' local government*.

Consejo Nacional de Política Económica y Social (2012). *Documento Conpes social 147. Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años*.

(2014). *Documento Conpes 173. Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*.

Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Volumen 142, No. 2.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2012). *Guía de modernización de entidades públicas. Modernización institucional en los organismos y entidades de la administración pública*.

Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Versión preliminar para discusión del consejo nacional de planeación*.

(2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] (2013) *Manual Operativo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. Versión 1.0*.

Comité Interinstitucional Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador (2008). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador. 2008 – 2015*. Secretaría técnica.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC] (2014). *Libro blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. Versión 3.0*.

(2014). *Protocolo. Pacto por el teletrabajo*.

Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO] (2011). Informe sobre el comportamiento del trabajo infantil en Colombia según la ENTI 2011.

(2012). *Servicio doméstico. Guía Laboral*. Bogotá D.C.

(2012) *Cartilla Negociación Colectiva. Empleados Públicos. Decreto 1092 de 2012*. Presentación.

(2013) *Guía jurídica para implementación del Teletrabajo*.

(2013). *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*.

(2013). *Abecé Servicio Público de Empleo*. Bogotá D.C.

(2013). *Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género*.

(2014). *Documento metodológico para desarrollo de los Pactos por el Trabajo decente*. Bogotá D.C.

(2014). *Plan nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2017*.

(2014). *Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar. Resultados de un estudio cualitativo*. Primera edición.

(2014). *Abecé del Mecanismo de protección al cesante -MPC-*. Bogotá D.C.

(2014). *Abecé de Protección al Cesante –FOSFEC-*. Bogotá D.C.

(2014). *Abecé Subsidio monetario o cuota monetaria*. Bogotá D.C.

(2014). *Abecé Subsidio de vivienda*. Bogotá D.C.

- (2014). *Abecé Formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Formalización empleo y seguridad social*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Formalización relaciones laborales*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Acuerdo de formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Programa de asistencia técnica para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Guía Metodológica (2014-2015)*. Bogotá D.C.
- (2014). *ABC Cartilla de los Comités Departamentales y Municipales para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil –CIETI-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Dirección de movilidad y formación para el trabajo*. Bogotá D.C.
- (2014). *Guía del trabajador migrante internacional. Si es extranjero y va a trabajar en Colombia* Bogotá D.C.
- (2014). *ABC del Sector solidario*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Grupo de Asistencia Técnica Territorial [GATT]*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Transporte para el empleo*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Talentos para el empleo*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Salud y la Protección social [Minsalud] (2014) *Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y Alcaldes*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ª Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- (2013). *Cooperación de la OIT en Colombia para la Prevención y la Erradicación del Trabajo Infantil*. Bogotá D.C.
- (2015). *El Trabajo Decente*. Autor. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización de la Naciones Unidas (2015). *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*.
- (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Autor. Recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

## ANEXOS

**ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE**

**ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES**

**ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO**

**ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”**

**ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”**

**ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.**