

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**

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.....	16
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial .....	16
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente .....	18
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas .....	19
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	21
Formación de trabajadores productivos.....	21
Seguridad y salud en el trabajo .....	22
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	24
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	26
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a población étnica.....	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante .....	32
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	34
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	35
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	37
Formalización laboral .....	37
Trabajo decente en el campo .....	38
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez .....	42
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido .....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	44
ANEXOS.....	46
ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	46

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES .....	46
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO .....	46
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	46
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” .....	46
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019. ....	46

## 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 formularán 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 de Amazonas.

En la primera sección, se hace 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 las problemáticas y estrategias para su solución (para cada temática de los pactos), describiendo para cada una, el rol del ente territorial, las actividades de apoyo, las entidades de apoyo y las 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. Al interior de los 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 diálogo y la 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 y recomendaciones, que buscan aportar a su solución. En el departamento de Amazonas, se realizaron las siguientes sesiones de trabajo:

#### **SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE AMAZONAS.**

**Fechas de Sesiones:** 08 de septiembre de 2015 – 28 de octubre de 2015 – 15 de diciembre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones del Observatorio de Mercado de Trabajo - Red Ormet Caquetá; SENA Regional Amazonas; Universidad de la Amazonía; Cámara de Comercio; Universidad Antonio Nariño; Gobernación; Migración Colombia; CAFAMAZ; ICBF; Inwaira y Colpensiones.



#### **Observatorio Regional de Mercado de Trabajo - ORMET-**

**Fechas de Sesiones:** 08 de septiembre de 2015 – 28 de octubre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones del Observatorio de Mercado de Trabajo - Red Ormet Amazonas; DPS regional Amazonas; SENA Regional Amazonas; Cámara de Comercio; Universidad Antonio Nariño; Gobernación; Incofer; Anthoc y UNAD.

#### **COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD -CRC-**

**Fechas de Sesiones:** 08 de septiembre de 2015.

**Participantes:** SENA Regional Amazonas; Cámara de Comercio; Universidad Antonio Nariño; Gobernación; CAFAMAZ y Relaciones Corporativas.

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 se brinda la orientación y las herramientas para que cada gobierno defina sus programas y proyectos a seguir, de acuerdo con el enfoque de su plan de desarrollo, siempre respetando la autonomía territorial.

En términos de diagnóstico, se presentan 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 muestra un conjunto de acciones para la solución de problemáticas, teniendo en cuenta 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; y espacios de discusión con competencia e Información de apoyo.

A continuación, se presentan las recomendaciones para el departamento.

# CAPÍTULO 3

## PACTO POR LA ERRADICACION 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, ocasionen daño o pongan en peligro su desarrollo físico, psicológico, moral y espiritual, incluyendo actividades que los separen de su familia o 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 la Ley 1098 de 2006, la edad mínima para el ingreso al mundo laboral es 15 años, y 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 el trabajo infantil en diferentes grados de vulnerabilidad (peores formas), y fortalecer los 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: Niños, niñas y adolescentes trabajando en zonas urbanas principalmente en comercio, lavaderos de motos, basurero municipal, malecón, puerto y plaza de mercado</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Debilidad en instrumentos de investigación y herramientas de divulgación que dificulta la caracterización adecuada de la situación de NNA trabajadores.</li> <li>* Permisividad de sociedad que avala el trabajo infantil, principalmente en algunos oficios, limitando las denuncias y el procesos de establecimiento de derechos por parte de autoridades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Insuficientes fuentes de ingresos en los hogares que incentivan a menores a trabajar para ayudar con gastos del hogar o estudio.</li> <li>* Desarticulación y escasa integralidad en políticas de intervención para que familias permitan estas actividades.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Abandono temporal o definitivo de procesos de formación en el sistema educativo formal que limita el acceso al mercado formal de trabajo a mediano plazo</li> </ul>	

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de niños, niñas y adolescentes en comunidades indígenas que trabajan principalmente en producción agropecuaria, minería y, en menor medida, actividades ilegales</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Centralización de oferta institucional en zonas urbanas, principalmente en la capital, que dificulta la vigilancia, inspección y control en algunas zonas, como por ejemplo zonas rurales o corregimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Concentración de población indígena en zonas urbanas como resultado de diferentes situaciones en sus territorios, incrementando vulnerabilidad económica y social incentivando a que niñas y niños desarrollen actividades productivas</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dificultad para atender a los menores de los territorios más alejados y conseguir implementar una ruta de atención integral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Pérdida de la identidad cultural y un incremento en las condiciones de vulnerabilidad de las familias indígenas.</li> </ul>

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de adolescentes moto-taxistas y trabajadores informales**

**CAUSAS**

- \* Los padres promueven el trabajo de sus hijos, como parte de su tradición familiar y como mecanismo de control del tiempo libre.
- \* Percepción negativa de algunos grupos de adolescentes frente a la importancia de la vinculación al sistema educativo.

- \* Baja pertinencia en programas y falta de recursos de población que generan barreras de acceso e incentivos para la deserción en el sistema educativo

**EFFECTOS**

- \* Procesos de transmisión intergeneracional de las condiciones de pobreza.
- \* La población sin formación, percibe pocas oportunidades de inserción al mercado laboral formal y productivo durante su vida adulta.

- \* Se evidencia un aumento de la informalidad, ya que los jóvenes no tienen incentivos adecuados para ingresar al mercado laboral, especialmente por el bajo nivel de remuneración que les ofrecen.

**ESTRATEGIA. ACTUALIZAR LA POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006), PRINCIPALMENTE, SOBRE EL COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y DEL ESCNNA, DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS NACIONALES**

**Rol Gobernación**

- \* Promoción y liderazgo respecto a los procesos de identificación, registro y caracterización de los niños, niñas y adolescentes que están inmersos en actividades de trabajo infantil y sus peores formas a nivel departamental.
- \* Fomentar diálogos interculturales, en los que participen los líderes de las comunidades indígenas, con el fin de sensibilizar y reconocer las labores y oficios que puede ser catalogados como trabajo infantil o no.

- \* Definición de estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementen para atender las problemáticas identificadas.

- \* Empoderar con mejores herramientas y mecanismos a los Concejos Municipales de Política Social y al Consejo Departamental de Política Social en materia de derechos de la infancia y erradicación del trabajo infantil.

- \* Acompañar técnicamente a los Comités Departamentales y Municipales de Erradicación del Trabajo Infantil para la elaboración y cumplimiento de los planes de acción.

**Acciones de apoyo**

- \* Acompañar los procesos de identificación, registro y caracterización de niños, niñas y adolescentes, que se encuentran inmersos en actividades de trabajo infantil y sus peores formas.

- \* Actualizar el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas – SIRITI.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derecho Fundamentales - Dirección Territorial Amazonas).
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Amazonas.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Amazonas.
- \* Ministerio de Salud y Protección Social.
- \* Ministerio de Educación Nacional.
- \* Asamblea y Consejo departamentales.
- \* Comisarias de Familia.
- \* Procuraduría General de la Nación, Regional Amazonas.

- \* Defensoría del Pueblo, Regional Amazonas.
- \* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).
- \* Policía Nacional de Colombia, Departamento Amazonas (Grupo de Protección a la Infancia y Adolescencia).
- \* Caja de Compensación Familiar –CAFAMAZ-.
- \* Instituciones académicas (UNAL Amazonía, UAN y UNAD).
- \* Organizaciones indígenas (Organización Inga del Sur Colombiano, - ORINSUC; la Organización Uitoto del Caquetá, Amazonas y Putumayo, - ORUCAPU-, Organización Nacional Indígena de Colombia – ONIC-, entre otras).

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Ingresos propios.
- \* (Alcaldías) 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 del 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 del Trabajo Infantil - CIETI-, tanto de Amazonas como municipales.

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Amazonas, Mesas de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. SOCIALIZAR, ACOMPAÑAR Y VELAR POR CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA CON DIFERENTES ACTORES DEL DEPARTAMENTO (FAMILIAS, COMUNIDADES, AUTORIDADES LOCALES, EMPRESARIOS Y NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN GENERAL)**

### **Rol Gobernación**

\* Realizar campañas de comunicación y sensibilización que visibilicen problemáticas de trabajo infantil para prevenir vulneración de derechos de los menores y peligros y las consecuencias del trabajo infantil y sus peores formas.

\* Promover las "Rutas de atención integral y de denuncia", en relación con el trabajo infantil y sus peores formas.

\* Velar por el cumplimiento de las normas plasmadas en la ley de infancia y adolescencia.

\* Fortalecer institucionalmente a los CIETI, CODPOS, Secretarías, programas y otras instituciones, reglamentando las competencias de los representantes de infancia y adolescencia, y vinculando al sector empresarial para la prevención del trabajo infantil y la erradicación del existente.

\* Coordinar y fortalecer mecanismos de inspección, vigilancia y control, conjuntamente con entidades responsables.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar identificación de la población objetivo y vincular a las entidades públicas, privadas, organizaciones civiles, organizaciones indígenas, ONG's, etc., que puedan aportar en la promoción y difusión de las campañas.

\* Efectuar campañas por los medios de comunicación como las emisoras, los canales o los periódicos institucionales, al igual que en instituciones educativas, la policía y el ejército.

\* Brindar información sobre los sectores más críticos, en relación con el trabajo infantil y sus peores formas.

\* Impulsar la articulación interinstitucional de acciones y actividades para la atención integral de NNA.

\* Participar de las jornadas de inspección, vigilancia y control del trabajo infantil.

\* Realizar jornadas que promuevan, direccionen y orienten, tanto a jóvenes como empresarios, sobre los derechos y deberes respecto al trabajo protegido para jóvenes.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales. Dirección Territorial Amazonas).

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Amazonas.

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

\* Departamento Nacional de Planeación -DNP-.

\* Asamblea y Consejo departamentales.

\* Comisarias de Familia.

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Amazonas.

\* Defensoría del Pueblo, Regional Amazonas.

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* Policía Nacional de Colombia, Departamento Amazonas (Grupo de Protección a la Infancia y Adolescencia).

\* Caja de Compensación Familiar -CAFAMAZ-.

\* Entidades académicas (UNAL Amazonia, UAN, UNAD, otros)

\* Organizaciones indígenas (Organización Inga del Sur Colombiano, - ORINSUC; la Organización Uitoto del Caquetá, Amazonas y Putumayo, - ORUCAPU-, Organización Nacional Indígena de Colombia - ONIC-, entre otras).

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Caminos de Identidad -FUCAI-, otros).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

\* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, componente Propósito General para Atención a Grupos Vulnerables (Ley 715 de 2001).

\* (Consejo Departamental de Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen al Consejo Departamental de 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-, tanto del departamento como de los municipios.

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-, de Amazonas, Mesas de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA EDUCATIVO E INCREMENTAR ACCESO A OFERTA DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS PARA NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES, ESPECIALMENTE EN ZONAS RURALES Y COMUNIDADES INDÍGENAS**

### **Rol Gobernación**

- \* Ser garante de convenios interinstitucionales para retención educativa.
- \* Promover convenios con las instituciones culturales, sin ánimo de lucro, que promuevan el arte y la cultura en los niños y jóvenes.
- \* Impulsar acuerdos de cooperación internacional, buscando equilibrio en las condiciones de acceso a la educación en los países fronterizos, especialmente Brasil.
- \* Promover "Estampilla pro cultura y pro deporte", que permitan la asignación de recursos para el fomento de la cultura y el deporte.
- \* Reforzar contratación de personal educativo y administrativo, especialistas en cultura indígena, para promover que los internados fortalezcan el arraigo cultural y fomenten su identidad.
- \* Ofrecer programas que incentiven deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre, a poblaciones no cubiertas por programas del sistema educativo o sistemas de subsidio familiar.

### **Acciones de apoyo**

- \* Identificar oportunidades educativas, culturales, artísticas y recreativas para los niños y jóvenes.
- \* Generar procesos de sensibilización para los jóvenes y adolescentes, impulsando becas para estudio o capacitación
- \* Apoyar práctica del deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre, así como la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.
- \* Colaborar en identificación de grupos de población prioritarios (NNA trabajadores o en peores formas de trabajo) y promover deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre.
- \* Realizar alianzas, con entidades nacionales y territoriales, para prestación de servicios que fomenten deporte, recreación y aprovechamiento de tiempo libre, así como promoción de educación extra escolar de niñez y juventud.

### **Entidades de apoyo**

- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Amazonas
- \* Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre - COLDEPORTES-.
- \* Ministerio de Cultura de Colombia.
- \* Ministerio de Educación Nacional.
- \* Caja de compensación familiar –CAFAMAZ-.
- \* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).
- \* Indeportes Amazonas.
- \* Escuelas de música, arte y cultura (Escuelas Superiores de Arte –INFOARTES-, Departamento de Amazonas).
- \* Entidades educativas (Universidad Antonio Nariño y UNAD).
- \* Organizaciones No Gubernamentales (Gaia Amazonas, Programa Consolidación Amazónica –COAMA-).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Ingresos propios.
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por las Cajas de Compensación Familiar (CAFAMAZ).
- \* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones –SGP-, componente Propósito General para Deporte y Cultura (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-, de Amazonas, Mesas de infancia, adolescencia y familia.

# 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: El sector público es el principal proveedor de empleo formal en el departamento y características de principales actividades económicas generan baja incidencia en empleo, principalmente formal</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Las características de la reserva forestal limitan el desarrollo de actividades agropecuarias e industriales, las cuales puedan incidir en la generación y diversificación del empleo.</li> <li>* Bajos niveles de desarrollo productivo, debido a los altos costos de transporte, que dificulta la producción y comercialización de bienes.</li> <li>* Baja nivel de productividad e ingresos para agricultores y alta dependencia a productos de primera necesidad, provenientes de otras regiones (Brasil y Perú principalmente).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La tecnología y sistemas productivos son inapropiados para zona tropical ocasionando presión sobre recursos naturales, especialmente aquellos relacionados con actividades agrícolas y de extracción forestal.</li> <li>* Necesidad de planificación de programas de formación y capacitación que permitan el desarrollo de sectores productivos con alto potencial competitivo.</li> <li>* Bajo impulso a producción agrícola (zona reserva) que satisfaga consumo interno, disminuyendo costos de canasta básica y generando fuentes de empleo en el departamento.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo desarrollo de vocaciones productivas locales y de asociaciones comerciales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La población joven es empujada hacia los centros urbanos, desempeñándose en actividades informales, en los que se evidencia baja remuneración y no hay seguridad social.</li> </ul>

### ESTRATEGIA. FORMULAR UNA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO EN CONCORDANCIA CON SECTORES PRIORIZADOS EN AGENDA DE COMPETITIVIDAD

#### Rol Gobernación

- \* Priorizar los lineamientos definidos por la Comisión Regional de Competitividad, frente a los sectores priorizados en la agenda interna (el turismo, la agricultura y los sectores forestal y artesanal).
- \* Formular políticas públicas que promuevan el fortalecimiento de los mercados laborales y la generación de empleo, con base en la visión ocupacional del departamento.

#### Acciones de apoyo

- \* Articular a la Red Regional de Emprendimiento y la Comisión Regional de Competitividad.
- \* Acompañar e implementar políticas públicas para la generación de empleo, teniendo presente la visión ocupacional del departamento.

#### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Amazonas).
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

- \* Activar la articulación con las entidades, especialmente el Sinchi, Corpoamazonia y ANLA, para así desarrollar de manera conjunta, acciones que permitan el desarrollo productivo de la zona.

- \* Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a la cantidad y calidad del empleo, derivados de proyectos e intervenciones en el territorio.

- \* Definir estrategias para incrementar el desarrollo productivo de la región amazónica.

- \* Realizar estudios de prospectiva laboral y de seguimiento, sobre la cantidad y la calidad del empleo, derivados de proyectos e intervenciones en el territorio.

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

- \* Entidades académicas (UNAL Amazonia, UAN, UNAD, otros)

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Amazonas.

- \* Cajas de Compensación Familiar (CAFAMAZ).
- \* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

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

- \* (Ente territorial) Recursos propios.

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

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Amazonas.
- \* Comisión Regional de Competitividad - CRC-.

- \* Cámara de Comercio del Amazonas.
- \* Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas –SINCHI-.
- \* Corpoamazonia.

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

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

- \* Mesas de empleo y formalización laboral de Amazonas.

### **ESTRATEGIA. DESARROLLAR MODELOS QUE PERMITAN INCREMENTAR PRODUCTIVIDAD DE LA REGIÓN Y CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL**

#### **Rol Gobernación**

- \* Mejorar infraestructura existente y desarrollar programas de capacitación que fomenten las buenas prácticas de producción.
- \* Promover programas que fortalezcan capacidades de población, con fin de promover producciones limpias y sostenibles.
- \* Desarrollar procesos licitatorios, en donde criterios de evaluación técnica contengan componente de calificación por contratar mano de obra local.

- \* Promover implementación de sellos verdes y certificación de origen, que permita acceder a mercados nacionales e internacionales, con productos de mayor valor agregado, garantizando sostenibilidad ambiental, social y económica de empresas del territorio.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Evaluar las necesidades de recurso humano que requieran los proyectos de inversión y demás programas que se desarrollen en el departamento. Impulsar, además, programas de capacitación y formación de la mano de obra local.

- \* Planificar programas de formación y capacitación, los cuales permitan el desarrollo de empresas productivas, con alto potencial competitivo.

- \* Capacitar a la comunidad y los empresarios, en temáticas que resalten la importancia de certificar los productos y de hacer uso de procesos de sellos verdes y la certificación de origen.

#### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-.
- \* Prestadores del Servicio Público de Empleo (CAFAMAZ - SENA).
- \* Entidades académicas (UNAL Amazonia, UAN, UNAD, otros)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Amazonas.

- \* Cajas de Compensación Familiar (CAFAMAZ).
- \* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).
- \* Cámara de Comercio del Amazonas.
- \* Corpoamazonia.
- \* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).

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

- \* (Ente territorial) Recursos propios.
- \* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones –SGP-, componente Propósito General para Funcionamiento del Empleo (Ley 715 de 2001).

- \* INNpalsa Colombia, fuente de desarrollo de cadenas productivas y fortalecimiento sectorial.
- \* (Privados) Recursos propios de los gremios.

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

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

- \* Comisión Regional de Competitividad – CRC-, Amazonas.

## 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), que permitan generar alertas tempranas, evitar fluctuaciones a través de distintas fuentes de información y promover la coordinación institucional.

**Objetivo Nacional.** Promover la 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 el sistema Fuente de Información Laboral de Colombia –FILCO- para monitoreo del mercado laboral.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Insuficiente información sistematizada para elaboración de estudios del mercado laboral en el departamento de Amazonas</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja articulación institucional entre sector empresarial, instituciones gubernamentales y educativas con espacios de investigación para generación de información en torno a mercado laboral.	* Baja articulación institucional y difusión de procesos de investigación que aumenta el riesgo de duplicidad de investigaciones, ineficiencia de recursos, etc.
* Debilidad en sistemas de información que permitan tener datos estadísticos de medición en generación de empleo.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Limitadas investigaciones sobre el mercado laboral y de trabajo en el departamento, principalmente, en área rural.	* La información es escasa para la toma de decisiones en el tema laboral.

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

#### **Rol Gobernación**

\* Apoyar la integración y articulación de secretarías de Planeación de la Gobernación y las entidades municipales que generan información socioeconómica, especialmente del Empleo y Trabajo decente, con el propósito de facilitar la toma de decisiones.

\* Definir en consenso los indicadores claves para el monitoreo del trabajo decente e idear mecanismos adecuados para su producción y divulgación.

#### **Acciones de apoyo**

\* Revisar el inventario de registros administrativos de las entidades territoriales, para identificar información relevante que sirva de insumo para el seguimiento y monitoreo del mercado laboral.

\* Orientar los procedimientos y herramientas para la construcción de indicadores del mercado laborales e incentivar la generación de indicadores actualizados para el departamento.

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por DANE, DPS, PNUD, entre otros-.

\* Entidades de Cooperación Internacional (PNUD).

\* Entidades académicas (UNAL Amazonia, UAN, UNAD, otros)

#### **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.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO – ORMET-, PARA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN PERTINENTE EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y DE TRABAJO SEGÚN VOCACIÓN PRODUCTIVA**

### **Rol Gobernación**

\* Liderar y acompañar el proceso de articulación de nuevos actores estratégicos a la Red Ormet, y la interacción con todos los sectores del departamento.

\* Promover fortalecimiento del Observatorio regional, a través de vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal.

\* Ser un aliado activo del Ormet y participar en la definición de la propuesta de investigación, en torno a la dinámica laboral de la

región. Además, realizar aportes de recursos (financieros, técnicos, humanos u otros) para el desarrollo de actividades, en el marco del observatorio.

\* Encargar al Ormet, la realización de estudios e investigaciones (análisis, monitoreo y prospectiva laboral), que faciliten la toma de decisiones, en materia del mercado de trabajo urbano y rural.

\* Utilizar la información generada por el Ormet, como insumo para la formulación y gestión de la política pública.

### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar y contribuir al ORMET Amazonas, en la consolidación de información laboral y del trabajo del departamento.

\* Construir información y realizar estudios e investigaciones que sean útiles para orientar y mejorar la pertinencia de las decisiones, en materia del mercado de trabajo.

\* Participar en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio - Ormet-.

\* Identificar espacios de discusión, en los que se socialice la estrategia Red Ormet y de los actores clave en el territorio, que se vinculen al observatorio, así como participar en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio -Ormet-.

\* Divulgar y promocionar, a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional), sistemas de información en torno a mercado laboral, como Fuente de Información laboral de Colombia –FILCO-, el Banco de Información Regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por DANE, DPS, PNUD, entre otros-.

\* Alcaldías y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* Instituciones de Cooperación Internacional (PNUD).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie), que apoyen funcionamiento y realización de estudios.

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

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo. Proyecto Inversión, Fortalecimiento y Creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

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

**Objetivo Nacional.** Organizar el mercado de trabajo, mejorando el encuentro de la demanda laboral y la 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.

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización del Servicio Público de Empleo por organizaciones gremiales, empresariales y público en general**

**CAUSAS**

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja difusión y presentación de servicios de gestión y colocación de centros de empleo, principalmente en área rural.</li> <li>* Dispersión de población y extensión del departamento genera barreras para atención y oferta de servicios por parte de agencias a población del departamento.</li> <li>* La cultura de contratación informal, hace la búsqueda de vacantes por medio de referidos y recomendados en entidades territoriales.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Los consorcios y uniones temporales, a través de las empresas consorciadas, tienen su propia planta de personal, y las empresas contratistas gestionan sus vacantes con población de otras regiones.</li> <li>* Población local no cumple con perfiles especializados requeridos por contratistas de grandes proyectos de infraestructura.</li> </ul> |
|--|--|

**EFFECTOS**

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* Incrementos en los costos de selección de personal.</li> <li>* Barreras para la objetividad en procesos de contratación.</li> <li>* Migración laboral y/o subempleo por cualificación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Vacantes no son ocupadas por la población local.</li> <li>* Empleos sin acceso a seguridad social, baja remuneración e inestabilidad laboral.</li> </ul> |
|--|---|

**ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, PROPIOS O EN ALIANZA, QUE ATIENDAN DE MANERA UNIVERSAL A LA POBLACIÓN**

**Rol Gobernación**

- \* Articular a los diferentes actores del territorio, para fomentar el mejoramiento de la empleabilidad (Centros de Atención de Servicio Público de Empleo del SENA y CAFAMAZ).
- \* Promover la consolidación de alianzas estratégicas con sectores productivos, para incentivar la utilización del servicio público de empleo y facilitar el acceso a la ruta de empleabilidad de la población desempleada.
- \* Participar activamente en los procesos de diálogo social que promueva la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.
- \* Elegir personal público, de acuerdo a los procesos de selección y contratación transparentes.
- \* Incitar a las entidades del sector trabajo para que conozcan las bondades del Servicio Público de Empleo.
- \* Suministrar a las agencias públicas de empleo, la línea base, para la inclusión en la oferta de servicios.

**Acciones de apoyo**

- \* Fomentar alianzas para la implementación del servicio público de empleo en el departamento.
- \* Acompañar y promover los servicios de empleo y atención de las necesidades de la población de manera presencial.
- \* Apoyar la implementación de programas que mejoren la empleabilidad de la población local.
- \* Propiciar procesos de diálogo social para la solución pacífica de los conflictos laborales.
- \* Promover la divulgación y promoción con población vulnerable (cesantes, víctimas del conflicto armada, jóvenes, personas con alguna discapacidad, adultos mayores, entre otros), de los servicios del Servicio Público de Empleo y de los centros de empleo localizados en el departamento.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Amazonas).
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE- .
- \* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).
- \* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural –Incoder-.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie), del nivel departamental y municipal, que apoyen funcionamiento de los centros de atención.
- \* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, en el componente Propósito general para atención de Empleo (Ley 715 de 2001).

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Mesas Técnicas del Servicio Público de Empleo.
- \* Mesas de empleo y formalización laboral de Amazonas.

# 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 productivas 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: Barreras de acceso a formación académica y de trabajo a población vulnerable, de bajos recursos económicos y en área rural</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Barreras de conectividad (física y virtual) en diversas zonas geográficas del departamento del Amazonas.</li> <li>* Bajo nivel de recursos de población rural e indígena para habitar en Leticia y acceder a oferta institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Barreras para acceso a población de recursos económicos limitados. (La oferta de la UNAL en el departamento es de 3-4 semestres, para que luego los estudiantes se trasladen a Bogotá generando altos costos)</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* La población carece de capacitación y formación para el trabajo y se vincula al mercado de trabajo en condiciones precarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se practica la contratación de personal de otras zonas del país para proyectos locales.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. PROMOVER DESARROLLO HUMANO INTEGRAL DE LA POBLACIÓN AMAZÓNICA PROMOVRIENDO SU VINCULACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO ACORDE A LOS REQUERIMIENTOS DE LOS EMPRESARIOS**

#### **Rol Gobernación**

- \* Promover acuerdos de cooperación internacional y con los sectores productivos, que garanticen el acceso a la educación técnica y superior de la población vulnerable del departamento.
- \* Articular con las instituciones de educación superior - sede principal, y hacer la promoción de becas y/o subsidios para la población vulnerable de bajos recursos, con la finalidad de que puedan acceder a los programas.
- \* Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, como instancias de concertación

#### **Acciones de apoyo**

- \* Identificar vacantes y sectores para orientar programas de formación, trabajando conjuntamente, con entidades el sector trabajo.
- \* Propiciar que los sectores productivos y económicos apoyen programas de formación para que, a futuro, los habitantes locales ingresen a trabajar.

#### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Amazonas).

sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.

- \* Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del territorio, con lo que se pueda mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

- \* 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.

- \* Formular políticas y planes de formación, de acuerdo a las demandas de competencias (actual y futura).

- \* Ministerio de Educación Nacional.

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Amazonas.

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* Administradora de Riesgos Laborales - ARL Positiva-, Amazonas.

\* Instituciones de formación para el trabajo en Amazonas.

\* Cámara de Comercio de Amazonas.

\* Corpoamazonía.

\* Organizaciones de trabajadores (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera –ICM-).

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Gobernaciones 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 Regional del SENA.

\* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Amazonas.

\* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).

\* Organizaciones indígenas (Organización Inga del Sur Colombiano, - ORINSUC; la Organización Uitoto del Caquetá, Amazonas y Putumayo, - ORUCAPU-, Organización Nacional Indígena de Colombia – ONIC-, entre otras).

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

\* Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE-, liderados por el Ministerio de Educación Nacional y otros actores territoriales.

\* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo - ORMET-.

**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, por medio de las 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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitado conocimiento de población en torno a seguridad y salud en el trabajo (accidentes y enfermedades laborales) especialmente en actividades como construcción y transporte fluvial</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Alto nivel de informalidad empresarial y laboral</li> <li>* Escasa inversión para implementación y sensibilización sobre seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>* Riesgos latentes en el sitio de trabajo no son reportados por los trabajadores, ni se toman medidas preventivas por los empleadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Persisten bajas condiciones para garantizar una cultura del cuidado en el trabajo.</li> <li>* Programas de capacitación que no brindan conocimientos suficientes para identificar peligros y controlar riesgos relacionados con trabajo.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Empleados desprotegidos. Se genera pérdida de calidad de vida y de las garantías de trabajo decente en la población ocupada.</li> <li>* Se producen sanciones y cierres a empresas que incumplen con la implementación del sistema de seguridad social y laboral en sus organizaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se aprecia un desestímulo al desarrollo de sectores intensivos en mano de obra por riesgos en la seguridad de los trabajadores.</li> <li>* Se evidencia un incremento de la modalidad de contratación (OPS), obra o labor.</li> </ul>

## **ESTRATEGIA. LIDERAR SOCIALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO (PREVENCIÓN ACCIDENTES, ENFERMEDADES LABORALES, OTROS) Y PROMOVER CUMPLIMIENTO NORMATIVO**

### **Rol Gobernación**

\* Promover con representantes de instituciones educativas de diversos niveles de formación, la inclusión de contenidos pedagógicos, orientados a la promoción de la cultura del autocuidado y la prevención de los riesgos.

\* Desarrollar articuladamente con empresas y trabajadores, campañas de socialización y sensibilización, en temáticas de

### **Acciones de apoyo**

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

\* Promocionar brigadas de sensibilización sobre la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Riesgos Laborales - Dirección Territorial Amazonas).

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Gobernación, Alcaldías y Corregimientos departamentales (Secretarías de Salud).

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL Positiva-, Amazonas.

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Nacional) Fondo de riesgos laborales.

\* (Privados). Recursos propios de Gremios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Amazonas.

seguridad y salud en el trabajo y de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales.

\* Liderar, con entidades involucradas, actividades de inspección, vigilancia y control, en torno a la seguridad y salud en el trabajo, y/o apoyar las que se adelanten por otras instituciones en el territorio.

\* Asistir a espacios institucionales (Comités seccionales y locales de Seguridad y Salud en trabajo, Secretarías u otras) y apoyar construcción de agendas y estrategias que permitan sensibilizar a población sobre seguridad y salud en el trabajo.

\* Realizar actividades de inspección, vigilancia y control en torno a la seguridad y salud en el trabajo.

\* Entidades educativas (Universidad Antonio Nariño y UNAD).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Amazonas.

\* Cámara de Comercio del Amazonas.

\* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).

\* Organizaciones de trabajadores (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera -ICM-).

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

\* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo en Amazonas.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SOCIALIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL)**

### **Rol Gobernación**

\* Participar, junto a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud y otras autoridades territoriales.

\* Liderar, con entidades involucradas, las actividades de inspección, vigilancia y control, en torno a la seguridad y salud en

### **Acciones de apoyo**

\* (Alcaldías) Liderar y participar, junto con Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, en Comités Seccionales y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de Secretarías de Salud junto con otras autoridades territoriales.

\* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre normatividad vigente e importancia de seguridad y salud en trabajo

el trabajo, y/o apoyar las que se adelanten por otras instituciones en su territorio.

\* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales, con presencia a nivel territorial, para desarrollar acciones en el marco de los comités que promuevan la seguridad y salud en el trabajo.

\* Articulación de actores involucrados para fortalecimiento de Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en Trabajo.

\* Coordinar con los comités de vigilancia comunitaria para que presionen a los entes de control en el cumplimiento de la reglamentación al respecto.

### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Riesgos Laborales - Dirección Territorial Amazonas).
- \* Ministerio de Salud y Protección Social.
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL- POSITIVA, Amazonas.
- \* Cámara de Comercio de Amazonas.

- \* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).
- \* Organizaciones de trabajadores (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera -ICM-).
- \* Entidades académicas (UNAL Amazonia, UAN y UNAD).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Amazonas.

### Posibles Fuentes de financiamiento

- \* (Nacional) Fondo de riesgos laborales.
- \* (Privados) Recursos propios de los gremios.

- \* (Entes territoriales) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través de los componentes Salud (Ley 715 de 2001).

### Instancias territoriales con competencia

- \* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo en Amazonas.
- \* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo en Amazonas.

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

Las personas con discapacidad, son 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: Personas con discapacidad sin formación pertinente y para el trabajo con barreras para vinculación al mercado laboral. Amazonas cuenta con 2.344 personas que padecen algún tipo de discapacidad, de los cuales 1.175 se encuentran entre las edades de 0 -14 años (DANE; 2011)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Casos de niños, niñas y adolescentes con discapacidad sin formación pertinente ni adecuada para el desarrollo de habilidades que les permitan ingresar al mercado laboral.  * No hay reconocimiento de los empresarios sobre las capacidades que pueden tener estas personas para desempeñarse en diversos roles.	* Sector empresarial con temor por el marco normativo y desconocimiento de beneficios tributarios.  * Limitados procesos de identificación de perfiles laborales de la población con discapacidad.  * No hay una oferta laboral, ni infraestructura para inserción de población con discapacidad.
<b>EFFECTOS</b>	
* Población se desempeña principalmente en actividades de tipo informal, limitando sus posibilidades de desarrollo y con garantías de seguridad laboral.	* Adultos con discapacidad dependientes del hogar y de las ayudas del estado.

## ESTRATEGIA. CARACTERIZAR E INSCRIBIR A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN REGISTRO PARA LA LOCALIZACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – RLCPD-

### Rol Gobernación

\* Establecer y/o coordinar la conformación de las Unidades Generadoras de Datos –UGD- en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, verificar que las existentes estén en producción y que las existentes sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.

\* Promover y realizar jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad, con el fin de poder capturar y monitorear la 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) Establecer las Unidades Generadoras de Datos – UGD- en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información.

\* (Alcaldías) Promover y realizar con otras instituciones del territorio jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad.

\* (Alcaldías) 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.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

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

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

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Amazonas.

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* Organizaciones sociales para población con discapacidad (Fundación Amazonas Sin Límites).

### **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**

\* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER RUTA INTEGRAL PARA VINCULACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD**

### **Rol Gobernación**

\* Impulsar la participación y el fortalecimiento institucional (Comités territoriales de discapacidad, CODPOS, Secretarías u otras), para la identificación y atención de la población con discapacidad.

\* Articular con las entidades de formación, especialmente con el SENA, los cursos de formación y capacitación para el trabajo, al igual que los programas de emprendimiento enfocados en la Población con Discapacidad.

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

\* Desarrollar campañas de sensibilización, destinadas a fomentar actitudes receptivas de la comunidad hacia los derechos de las personas con discapacidad; fomentar percepciones positivas y reconocer sus capacidades y méritos.

### **Acciones de apoyo**

\* Participar de espacios de discusión y compartir portafolio de servicios de cada entidad que promueva vinculación de población con discapacidad a la vida laboral.

\* Fomentar las unidades productivas y los procesos de emprendimiento para la población con discapacidad y/o de sus familiares cuidadores.

\* Promover formación para el trabajo de la Población con Discapacidad, de acuerdo a requerimientos de economía local.

\* Identificar a la población con discapacidad, que haya tenido algún tipo de vinculación laboral, con el fin de cruzar la información con el fondo de pensiones y, así, determinar si tienen derecho a pensión por invalidez.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Amazonas).

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Amazonas.

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

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Amazonas.

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* Organizaciones sociales para población con discapacidad (Fundación Amazonas Sin Límites).

\* Corpoamazonía

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

### **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).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal.

\* Red de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET-, Amazonas.  
\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-.

## **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: Casos de población víctima de conflicto armado sin garantías de acceso a programas de reinserción laboral como medidas de reparación integral</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Presencia importante de población víctima del conflicto en el departamento, principalmente en zonas urbanas, como resultado de procesos de desplazamiento.	* Gran extensión territorial, dispersión de la población, baja conectividad y barreras para el acceso de oferta institucional en regiones rurales del departamento.
<b>EFFECTOS</b>	
* Dificultad de adaptación de población víctima según lugar de recepción.  * Afectación de tipo cultural y social a población víctima, principalmente, perteneciente a grupos indígenas	* Disminución de ingresos que afectan la calidad de vida de este grupo de población

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

#### **Rol Gobernación**

\* Apoyar la caracterización de la población víctima del conflicto a través de la herramienta de caracterización territorial y/o de los canales de atención de la Unidad para las Víctimas.

\* 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.

\* 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.

### Acciones de apoyo

\* Intercambiar la información con las entidades de orden nacional para mejorar la eficiencia en la caracterización y contacto en la focalización poblacional para los programas de generación de

\* Intercambiar información con Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

\* Diligenciar información en instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para cumplimiento de responsabilidades de entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

### Entidades de apoyo

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

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Direcciones Territoriales)

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Regional Amazonas

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

\* Organizaciones de Cooperación internacional (PNUD.)

\* Organizaciones No Gubernamentales –ONG- (Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica –COICA-, Programa de Mujer Indígena de la Organización de Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana –OPIAC-).

\* Cámara de Comercio de Amazonas.

\* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación

\* (Nacional) Sistema General de Regalías.

### Instancias territoriales con competencia

\* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

\* Mesas de participación

\* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio)

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

El enfoque de género promueve la sensibilización, prevención y sanción de las expresiones de violencia y discriminación contra las mujeres. La equidad laboral, con enfoque de género, promueve el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, garantiza el derecho a la igualdad salarial, la erradicación de discriminación y la violencia en ámbito laboral, y el acceso de las 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: Disparidades salariales (menor ingreso en mujer) y mayor carga trabajo entre mujeres y hombres en cargos con responsabilidad y necesidades similares de formación (PDD Amazonas 2012-2015)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Discriminación hacia la mujer en zonas rurales, especialmente, por acceso a recursos para producción agrícola.	* Baja valorización de mujer en su rol productivo (las niñas son las primeras en abandonar estudios cuando aumenta carga de trabajo).
* Baja implementación de políticas públicas para la inclusión.	* Tipificación de ocupaciones enfocadas al género masculino como aquellas relacionadas con la construcción y el puerto.
* Las mujeres tienen mayor responsabilidad en cuidado del hogar.	

## EFFECTOS

\* Se evidencia un aumento de mujeres en situación de pobreza, por barreras de acceso al mercado laboral (mujeres con familiares a cargo y oferta institucional limitada).

\* Escasos incentivos a población femenina para realización de plan de vida por pocas oportunidades laborales que se ofrecen en el territorio.

### **ESTRATEGIA. INCLUIR ENFOQUE DE GÉNERO EN DIFERENTES ACCIONES E INTERVENCIONES QUE SE ADELANTEN DESDE LAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES DEL NIVEL TERRITORIAL Y PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL TERRITORIO**

#### **Rol Gobernación**

\* Socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral, con enfoque diferencial de género, en las diferentes acciones e intervenciones que se adelanten desde el ente territorial.

\* Promover y realizar diagnósticos que permitan identificar aspectos críticos (reclutamiento de personal, salario, acoso laboral y sexual, entre otros), al interior de instituciones, sobre trabajo femenino y apoyar implementación de estrategias.

\* Ajustar los planes de gobierno a los planteamientos propios del enfoque diferencial de género, así como del componente de socialización del mismo.

\* Apoyar el fortalecimiento institucional (CODPOS, Secretarías, oficinas u otras), con enfoque de género.

#### **Acciones de apoyo**

\* Realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros), al interior de las organizaciones, en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.

\* Fomentar los espacios de socialización y sensibilización con actores locales, de los lineamientos y la normatividad en torno a la equidad laboral con enfoque de género, y los componentes del Programa Nacional de Equidad Laboral.

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

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

\* Organizaciones No Gubernamentales –ONG- (Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica –COICA-, Programa de Mujer

Indígena de la Organización de Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana –OPIAC-).

\* Cámara de Comercio de Amazonas.

\* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

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

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

\* (Privados) Recursos propios de gremios.

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

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género.

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-, Amazonía.

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

#### **Rol Gobernación**

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

\* Promover el levantamiento de registros administrativos territoriales y de información primaria, relacionados con mercado laboral y trabajo decente a nivel urbano y rural en relación con enfoque de género.

#### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral).
- \* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer.
- \* ONG's (Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica – COICA-, Programa de Mujer Indígena de la Organización de Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana –OPIAC-).
- \* Organizaciones de Cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Recursos propios.
- \* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, provenientes de entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.
- \* Consejo Departamental de Política Social –CODPOS-, Amazonas.

- \* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).
- \* Entidades académicas (UNAL Amazonía, UAN, UNAD).
- \* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

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

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

## **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 el tránsito de jóvenes al 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 de jóvenes (14 - 28 años) a 2018.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población joven en Leticia trabajando en actividades informales, especialmente relacionadas con comercio, servicios de transporte, con baja remuneración y sin protección social</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Jóvenes abandonan los estudios en forma prematura, lo que acarrea consecuencias negativas para su actual y su futura inserción laboral.	* La falta de recursos hace difícil el acceso de los jóvenes a la formación profesional y la capacitación técnica y tecnológica pertinente con el mercado laboral.
* Casos de embarazos adolescente y juvenil que interrumpe procesos de formación para vinculación al mercado de trabajo.	* Difícil acceso a líneas de crédito que permitan llevar a cabo actividades de emprendimientos.
* Jóvenes sin experiencia son poco apreciados por el empresario.	* Necesidad de un plan sectorial o intersectorial de empleo juvenil.
<b>EFFECTOS</b>	
* Jóvenes en actividades ilegales que están excluidos del mercado laboral	* Población joven con poca experiencia, formación y capacitación, generando círculos de informalidad y baja remuneración.

### **ESTRATEGIA. PROMOVER Y ESTABLECER ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL Y ESTRUCTURACIÓN DE RUTAS DE EMPRENDIMIENTO, EMPLEABILIDAD Y ACCESO AL CAPITAL SEMILLA, PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL DEPARTAMENTO**

#### **Rol Gobernación**

- \* Fomentar la articulación con el Sena y los programas de educación y formación para el trabajo, para así incentivar oportunidades para el emprendimiento y la empleabilidad.
- \* Promover encuentros entre los jóvenes y los empresarios, que fomenten la cultura del emprendimiento y la creación de empresas.

- \* Liderar procesos para el establecimiento de rutas de emprendimiento, a través de la Red Regional de Emprendimiento.
- \* Favorecer, a través de la Secretaría de Educación Departamental, programas que incentiven el ingreso de los jóvenes a la educación técnica y superior.

\* Apoyar la realización de estudios, en los que se identifique la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas del territorio.

#### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar la construcción de alianzas público - privadas que promuevan la generación del empleo digno en el departamento.

\* Impulsar programas de capacitación y formación, acordes a las necesidades del mercado laboral.

\* Desarrollar las capacidades emprendedoras de los jóvenes y promover el desarrollo de sus emprendimientos, por medio del acceso al crédito y el asesoramiento.

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Cámara de Comercio de Amazonas.

\* Entidades académicas (UNAL Amazonia, UAN y UNAD).

\* Organismos de Cooperación Internacional (PNUD, Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia –APC-, Organización del Tratado de Cooperación Amazónica –OCTA-).

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

\* (Ente territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Recursos de Regalías, en los componentes Fondo de Desarrollo Regional y Compensación.

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

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC-.

\* Gestionar alianzas público - privadas que promuevan la generación del empleo juvenil.

\* Articular las evidencias, con entidades como el SENA e instituciones de formación para el trabajo y CAFAMAZ, para así orientar los procesos de formación hacia los sectores donde se concentran las mayores apuestas productivas.

\* Participar en los espacios como Red Regional de Emprendimiento, que permitan mejorar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Amazonas.

\* Instituciones de formación para el trabajo.

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

\* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).

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

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo del Amazonas – Red Ormet-.

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

Un grupo étnico es aquel que se diferencia en el conjunto de la sociedad nacional o hegemónica por sus prácticas socioculturales, las cuales pueden ser visibles a través de sus costumbres y tradiciones. Los grupos étnicos en Colombia están conformados por los pueblos indígenas, los afrocolombianos o afrodescendientes, los raizales y los ROM.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Pueblos indígenas (ikuna, Witoto, Yacuna, Muinane y otros), presentan niveles de ingreso precario y bajo desarrollo de actividades productivas acordes a su cosmovisión</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Discriminación laboral por considerar a los pueblos indígenas, como personas con menores capacidades intelectuales y habilidades para el desarrollo de actividades y labores.</li> <li>* Rezago educativo y bajo desarrollo de calificaciones para los pueblos indígenas, debido a las limitaciones que tiene el sistema educativo para llegar a estas comunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Políticas públicas e instancias de participación no adecuadas, para posibilitar su valoración y desarrollo.</li> <li>* Vinculación de población a programas de gobierno que desestimulan la autonomía alimentaria y procesos de desarrollo productivo y el emprendimiento.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desconocimiento de cosmovisión de pueblos indígenas.</li> <li>* Exclusión de este grupo en el mercado laboral.</li> <li>* Vinculación laboral de baja remuneración y sin protección social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Las reservas territoriales están amenazadas.</li> <li>* Fuga de capital por compra de productos básicos de la canasta familiar en los países vecinos (Brasil y Perú).</li> </ul>

## **ESTRATEGIA. PROMOVER AUTOABASTECIMIENTO ALIMENTARIO TENIENDO EN CUENTA RECUPERACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE COSTUMBRES Y RECURSOS LOCALES QUE MEJOREN CONDICIONES ECONÓMICAS Y DE TRABAJO DE COMUNIDADES INDÍGENAS ACORDES A SU COSMOVISIÓN Y GOBERNABILIDAD**

### **Rol Gobernación**

- \* Fortalecer y apoyar programas o proyectos para la educación de los pueblos indígenas, en los que se fomente la pluralidad étnico-cultural y que generen un espacio facilitador e impulsador de procesos de emprendimiento y de desarrollo económico.
- \* Impulsar estrategias de emprendimiento para los pueblos indígenas, para que de esa forma puedan alcanzar su propio desarrollo.
- \* Incentivar estrategias para el fomento de los mercados verdes y del etnoturismo.

### **Acciones de apoyo**

- \* Crear programas con enfoque diferencial, que promuevan la cultura y el desarrollo de las comunidades étnicas.
- \* Generar programas de capacitación y proyectos orientados a las apuestas productivas, enmarcadas en la agenda interna de Amazonas (medicinales, aromas, follajes, maderas finas y blancas, Frutos, postres, etnoturismo, etc.), que permitan a los nativos, el desarrollo de sus pueblos.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Interior, Dirección de Asuntos Indígenas, ROM y Minorías.
- \* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).
- \* CORPOAMAZONÍA.
- \* Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas –SINCHI-.
- \* Organizaciones de las comunidades indígenas (Organización Inga del Sur Colombiano, - ORINSUC; la Organización Uitoto del Caquetá, Amazonas y Putumayo, - ORUCAPU-, Organización Nacional Indígena de Colombia – ONIC-, entre otras).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Recursos propios y Sistema General de Regalías.
- \* (Organizaciones de Cooperación Internacional) Recursos de estas organizaciones.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio), Amazonas.
- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-, Amazonas.

- \* Promover el proceso de caracterización de los pueblos indígenas y sus principales orientaciones económicas, para enfocar programas y proyectos acordes a su cosmovisión.

- \* Garantizar que los Planes de Vida se incorporen al Plan de Desarrollo Departamental, con el fin de que se integren las propuestas de las comunidades indígenas en los presupuestos anuales de ejecución del departamento, municipios y corregimientos.

- \* Articular las instituciones que desarrollen estudios de caracterización, para promover e implementar proyectos acordes a las costumbres y a la recuperación de la chagra indígena, en términos de la diversidad genética, especies y cultivos, como forma de mejorar la nutrición e identidad cultural de las comunidades.

- \* Desarrollar estrategias que permitan el fomento de los mercados verdes y del etnoturismo.

- \* SENA, Regional Amazonas.

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

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

- \* Organismos de Cooperación Internacional (PNUD, Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia –APC-, Organización del Tratado de Cooperación Amazónica –OCTA-).

- \* DPS. Programa Fortalecimiento a las garantías de los derechos de los pueblos indígenas en Colombia.

- \* (Nacional) Implementación del programa de legalización de tierras y fomento al desarrollo rural para comunidades indígenas.

- \* Consejo Departamental de Política Social –CODPOS-, Amazonas.

## GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN MIGRANTE

La migración laboral tiene en cuenta diferentes grupos que son: retornados, colombianos en el exterior que regresan al país en condiciones de retorno productivo, laboral, solidario, humanitario o por causa especial; colombianos que viven en el exterior y sus familias en Colombia, y extranjeros que trabajan en Colombia.

**Objetivo Nacional.** Facilitar el ingreso al mercado laboral de la población en situación de retorno, brindar orientación a colombianos que migran al exterior (para evitar trata y tráfico de personas y explotación laboral) y garantizar goce de derechos laborales de trabajadores extranjeros en Colombia.

**Metas Nacionales.** (Mintrabajo) 50% de población en Registro Único de Retornados en -SPE- a 2015; (Mintrabajo) 4 Protocolos regionales de orientación laboral en departamentos de mayor experiencia migratoria a 2018; (Mintrabajo) 17.000 Trabajadores en -RUTEC- a 2018.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja capacidad institucional para el cumplimiento de normatividad e implementación de políticas en torno a migración laboral</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Gran extensión de frontera con Brasil y Perú	* Población irregular en el territorio que aumenta su vulnerabilidad a abusos en términos laboral
* Debilidad en instrumentos para recopilación y análisis de información sobre trabajadores migrantes.	* Bajo control fronterizo de población flotante entre fronteras, principalmente, movilidad para aspectos laborales.
<b>EFFECTOS</b>	
* Discriminación laboral, vulneración de derechos laborales, condiciones de trabajo desventajosas	* La irregularidad administrativa del inmigrante, reduce su poder social de negociación.
* Explotación laboral de mano de obra	* Incremento de actividades ilícitas (tráfico y trata de personas y trabajo esclavo, otros)

### ESTRATEGIA. DIAGNOSTICAR EL FENÓMENO DE MIGRACIÓN LABORAL (RETORNADOS, COLOMBIANOS EN EL EXTRANJERO, EXTRANJEROS EN COLOMBIA) EN EL DEPARTAMENTO

#### Rol Gobernación

\* Apoyar la actualización de información del Registro Único de Retornados que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

\* Apoyar la implementación del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia y la socialización con empresarios de su

#### Acciones de apoyo

\* Promover la actualización de información del Registro Único de Retornados que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

\* Socializar con empresarios de la región el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

#### Entidades de apoyo

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

\* Ministerio de Relaciones Exteriores

\* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

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

región, que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

\* Liderar la realización de estudios de diagnóstico ya sea a través de consultorías, alianzas con otras instituciones como la Red de Observatorios de mercado de trabajo -Red Ormet-.

\* Identificar los aliados estratégicos para la realización de los estudios y el intercambio de información para la realización de diagnósticos.

\* Realizar convenios interinstitucionales para la gestión de recursos.

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Amazonas.

\* Alcaldías municipales y distritales.

### **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.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- mesa para la Gestión Migratoria Laboral

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

## **ESTRATEGIA. ARTICULAR ACCIONES CON INSTITUCIONES LOCALES Y NACIONALES PARA IDENTIFICAR Y CONTROLAR LA INMIGRACIÓN LABORAL DE CARÁCTER IRREGULAR Y GARANTIZAR DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES EXTRANJEROS Y DE COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR**

### **Rol Gobernación**

\* Promover campañas de sensibilización sobre mecanismos de prevención de trata de personas, tráfico de migrantes, explotación laboral y jurisprudencia, dirigido a empresarios y comunidades.

\* Liderar espacios en donde se promueva la asistencia técnica y capacitación a funcionarios, en torno al Diálogo Social Tripartito, la Migración Laboral y sus rutas de denuncia.

\* Realizar un convenio tripartito que permita la elaboración de una "Tarjeta laboral" que garantice la legalidad de la permanencia en el exterior y la vinculación laboral del extranjero.

### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar procesos de contratación de trabajadores de colombianos en el exterior y de extranjeros en el país, en coordinación con SENA y CAFAMAZ y los demás actores que ejerzan la intermediación laboral en los países de frontera.

\* Construcción de Agenda de Trabajo y participación de los espacios tripartitos de diálogo social.

\* Elaborar cartillas informativas y de orientación laboral para población migrante (oferta institucional - red de prestadores servicio público de empleo, otros), ya sea de población retornada, colombianos en el exterior o extranjeros en Colombia.

\* (Mintrabajo) Garantizar la cautela de los derechos laborales de trabajadores extranjeros en sus territorios y brindar herramientas para su asesoría, tal como la Línea 120 y la asesoría en Dirección Territorial.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Agencias públicas de empleo (CAFAMAZ y SENA).

\* Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Amazonas.

\* Fuerza Pública (Armada Nacional, Ejército Nacional, Fuerza Aérea, Policía Nacional).

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales.

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

\* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, Regional Amazonas.

\* Cancillería Colombia y Consulados (representantes que conforman el cordón fronterizo (Ecuador, Perú, Brasil, Colombia)).

### **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.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Departamental de Migración.

\* Comité Municipal de Migración.

## **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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo acceso de población vulnerable (indígena, rural e informal) a beneficios del sistema de Subsidio familiar (cuota monetaria, educación, formación, recreación, vivienda, fondos a niñez, otros)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Altos niveles de informalidad y bajos niveles de ingreso de la población dificultan la afiliación al sistema de seguridad social.	* El sistema no es equitativo, la población informal no cumple con los requisitos para acceder al sistema.
* Falta de capacitación y difusión de los beneficios del Subsidio familiar y mecanismo de Protección al Cesante.	* Población dispersa que no tiene acceso a ningún tipo de servicio social.
<b>EFFECTOS</b>	
* Población desempleada sin acceso a subsidio de desempleo.	* Familias no acceden a los beneficios de Subsidio Familiar.

### **ESTRATEGIA. PROMOVER SOCIALIZACIÓN BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR Y PROMOCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL**

#### **Rol Gobernación**

- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores - contratistas - independientes) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.
- \* Fomentar el desarrollo de actividades que incentiven la formalización laboral, haciendo énfasis en población que desarrolla actividades informales.

- \* Coordinar con la caja de compensación la socialización de la normatividad y los beneficios que ofrece el sistema de subsidio familiar.
- \* Promover coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para divulgar información en torno a marco jurídico especial y promoción de afiliación al subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante a población prioritaria (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros).

#### **Acciones de apoyo**

- \* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores - contratistas - independientes) para socialización de beneficios de afiliación a sistema de subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante.
- \* Implementar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

- \* Brindar información en torno a las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros)
- \* Promocionar la información sobre los servicios de las Cajas de Compensación Familiar y los beneficios del Sistema de Subsidio Familiar, incluyendo, los del mecanismo de protección al cesante.

#### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Amazonas).
- \* Caja de Compensación Familiar (CAFAMAZ).

- \* Cámara de Comercio de Amazonas.
- \* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).

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

- \* (Entes territoriales) Recursos propios.
- \* (Privados) Recursos propios de los gremios.

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

### Instancias territoriales con competencia

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Amazonas

## 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 la 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: Baja participación institucional por parte de entidades clave del departamento en espacios que a través del dialogo social procuran la concertación de políticas y la solución de conflictos laborales</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo conocimiento de Ley 278 de 1996, Art 3, sobre el funcionamiento de las Subcomisiones y temáticas que lideran.	* Estigmatización de los funcionarios sindicalizados, al interior de las entidades públicas.
* Bajo conocimiento de Convenios 151 y 154, suscritos con OIT, sobre protección derecho sindicalización y procedimientos para condiciones de empleo en administración pública y negociación colectiva.	* Desconocimiento de las disposiciones legales y jurídicas que ampara la negociación colectiva.
<b>EFFECTOS</b>	
* Intereses colectivos de los empleados sin procesos eficientes de negociación.	* Desconocimiento de programas de socialización de las disposiciones jurídicas que amparan los procesos de negociación colectiva de los empleados públicos.
* Limitación de denuncias por falta de conocimiento de la población.	

### ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL, SECRETARÍAS U OTRAS ÁREAS) PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

#### Rol Gobernación

\* Fortalecer espacios de dialogo social para prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.

\* Participar en Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- y promover la vinculación de actores clave y la creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial la participación.

#### Acciones de apoyo

\* Fortalecer los espacios de dialogo social para la prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.

\* Promover el cumplimiento de los compromisos establecidos en la Subcomisión.

\* Incentivar el fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-, creando espacios de participación y vinculación de actores claves para la generación de política públicas de empleo, laborales y salariales en el departamento.

\* Reconocer los derechos de las organizaciones sindicales según lo dispone la ley, y brindar las garantías para su funcionamiento.

\* Participar en la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Amazonas).

\* Organizaciones de trabajadores (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera –ICM-).

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo, (Dirección de derechos fundamentales - Dirección Territorial).

\* (Internacional). Organización Internacional del Trabajo –OIT -.

**Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-, Amazonas.

# 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: Actividades informales relacionadas con Comercio y Servicios están constituidas por empleos a cuenta propia y de baja productividad que no permiten afiliación a sistema seguridad social</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desconocimiento de normas laborales y cumplimiento de protección social por parte de empleadores y trabajadores.</li> <li>* Población no percibe ingresos de manera periódica y regular para destinar pago de afiliación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Población con bajos niveles educativos y de cualificación laboral.</li> <li>* Persisten barreras culturales que desincentivan el ahorro para cubrir el aseguramiento a la seguridad social.</li> <li>* Altos índices de empresas familiares y mipymes.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Trabajadores con baja cualificación tienen menores posibilidades de acceder a empleos de calidad y con las garantías de afiliación a la seguridad social.</li> <li>* Empresas invierten en actividades informales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incapacidad del sector formal de emplear a la población y afiliarlos a seguridad social.</li> <li>* Generación de conflictos laborales, por violación a los derechos fundamentales del trabajador, y por no hacer aportes al sistema de Seguridad Social en salud, pensión y riesgos laborales.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. PROMOVER PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA POBLACIÓN EN GENERAL A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL (SALUD, PENSIÓN, RIESGOS LABORALES, SUBSIDIO FAMILIAR) QUE PROMUEVA LA FORMALIZACIÓN LABORAL**

#### **Rol Gobernación**

- \* Realizar campañas de socialización y sensibilización que permitan a la comunidad en general comprender los beneficios de la vinculación a los sistemas de seguridad social.
- \* Colaborar en la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral y afiliación al sistema de seguridad social integral.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Identificar grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.
- \* Determinar las barreras de acceso a la afiliación y a la seguridad social integral de los grupos priorizados, con el fin de diseñar estrategias de eliminación de barreras de acceso.

- \* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, productiva etc.), que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.

- \* Promover la articulación institucional para la implementación de estrategias que permitan la afiliación al sistema de seguridad social integral y su seguimiento y evaluación.

### Entidades de apoyo

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Cámara de Comercio de Amazonas.

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Amazonas.

\* Cajas de compensación familiar (CAFAMAZ).

\* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* COLPENSIONES, Regional Amazonas.

\* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL POSITIVA-, Amazonas.

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

### Instancias territoriales con competencia

\* Red Nacional de Formalización Laboral.

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL, Amazonas.

## TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

El trabajo decente en el campo, incluye la formalización empleo rural, la formación para el campo, la juventud y la mujer; el enfoque diferencial, la asociatividad y el emprendimiento cooperativo y los ciclos vitales vulnerables; la niñez y la 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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo apoyo institucional que facilite desarrollo sustentable y sostenible de producción amazónica (Forestales, Forestales no maderable, piscicultura y acuicultura y agricultura)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Insuficiente inversión en infraestructura Social Básica (Salud, Agua Potable, Energía Eléctrica, alcantarillado, pavimentación y caminos).	* Baja inversión en el desarrollo de sistemas naturales sustentables adecuados para la producción amazónica.
<b>EFFECTOS</b>	
* Aumento de inequidad, migración especialmente de jóvenes hacia centros urbanos.	* Altos índices de pobreza y pobreza extrema en el campo. * Impacto ambiental por actividades extractivas.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo desarrollo sector agropecuario. sin formación pertinente que permita a población a desarrollar iniciativas productivas, con innovación y competitividad, en armonía con reserva forestal</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Oferta formativa poco pertinente para población rural e indígena. * Débil asistencia técnica a trabajadores rurales.	* Formación del trabajador rural no coincide con las apuestas productivas.
<b>EFFECTOS</b>	
* Aumento de población ocupada en empleos precarios o informales. * Limitado acceso a mercados.	* Poca rentabilidad de los productos agrícolas. * Migración de la población hacia centros urbanos en búsqueda de oportunidades de empleo o de educación.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de asociatividad con baja incidencia en aspectos como generación de ingresos, trabajo decente, inclusión social, otros</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Escasa cultura de asociatividad y falta de planificación adecuada para la constitución de las asociaciones.	* Creación de asociaciones para procesos de intermediación laboral o propósitos diferentes a la asociatividad solidaria.
<b>EFFECTOS</b>	
* Aumento de población ocupada en empleos precarios o informales. * Limitado acceso a mercados.	* Poca rentabilidad de los productos agrícolas. * Migración de la población hacia centros urbanos en búsqueda de oportunidades de empleo o de educación.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de afiliación de población rural a sistemas de protección a la vejez principalmente de población étnica y ubica de manera dispersa en el territorio.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Condiciones geográficas del departamento en cuanto a población dispersa y con limitado acceso a los servicios sociales * Desconocimiento de los programas de seguridad social implementados por el gobierno nacional.	* Población sin vínculos contractuales formales por temor a perder los subsidios y apoyos del Estado.
<b>EFFECTOS</b>	
* Predominancia del pago por jornal y la economía informal sin ningún tipo de seguridad laboral.	

**ESTRATEGIA. PROMOVER DESARROLLO DE PROYECTOS PRODUCTIVOS INTEGRALES QUE PERMITAN AUTOABASTECIMIENTO ALIMENTARIO DE LA REGIÓN, CONSIDERANDO LA VALORACIÓN, RECUPERACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE LAS COSTUMBRES Y RECURSOS LOCALES**

**Rol Gobernación**

- \* Implementar programas de desarrollo regional que brinden oportunidades de vida a poblaciones del departamento evitando migración a centros urbanos, especialmente en Leticia.
- \* Concertar políticas de desarrollo con representante de las comunidades indígenas para que estas armonicen con los planes de vida de las comunidades.
- \* Liderar campañas que promuevan la recuperación de la chagra indígena como forma de mejorar la nutrición e identidad cultural de las comunidades.

**Acciones de apoyo**

- \* Realizar estudios e investigaciones para recuperación de chagra indígena en términos de diversidad genética, especies y cultivos.
- \* Desarrollar investigación y transferencia de tecnologías limpias que incrementen la fertilidad del suelo.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Medio ambiente y Desarrollo Sostenible.
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas.
- \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios (Asociación de Productores Agropecuarios del Amazonas – APPA).
- \* Instituto Colombiano Agropecuario –ICA-, Amazonas.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Amazonas.
- \* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales

- \* Realizar acuerdos o convenios que impulsen producción de bienes y servicios verdes (frutales amazónicos, zocriaderos, resinas, aromas, esencias, medicinas, artesanías, licores y complementos alimenticios y fomenten ecoturismo y etnoturismo.
- \* Promover acuerdos de ecoturismo y etnoturismo, con las empresas de servicios turísticos para que promuevan el desarrollo de las comunidades indígenas por la utilización del territorio que estos ocupan ancestralmente.

- \* Fomentar campañas educativas para el manejo eficiente, sostenible y alternativo del agua y de las fuentes de energía alternativas y limpias.

- \* Entidades educativas (Universidad Antonio Nariño, UNAD).
- \* Corpoamazonía.
- \* Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas –SINCHI-
- \* Gremios (Caretur Amazonas, Asociaciones de Mujeres Emprendedoras de Amazona).
- \* Organismos de Cooperación Internacional (PNUD, APC, OCTA, otros).
- \* Cámara de Comercio de Amazonas.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

\* (Minagricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-, Amazonas.

\* Comisión Regional de Competitividad, Amazonas.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER Y GARANTIZAR COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO**

### **Rol Gobernación**

\* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina de su territorio.

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

\* Realizar las obras de infraestructura pertinente para garantizar la comercialización de los productos agropecuarios.

### **Acciones de apoyo**

\* Hacer 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.

\* 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 de Amazonas.

\* Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social.

\* 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 de Industria, Comercio y Turismo.

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios (Asociación de Productores Agropecuarios del Amazonas – APPA).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Amazonas.

\* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural -INCODER-, Amazonas.

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias de Colombia –UAEOS-.

\* Cámara de comercio de Amazonas.

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

\* Entidades educativas (Universidad Antonio Nariño, UNAD).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

\* (Minagricultura) Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores.

\* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para el sector agropecuario (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Municipales de Desarrollo Agropecuario.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER AFILIACIÓN A MECANISMOS DE COTIZACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL CON ESQUEMAS FLEXIBLES (BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS BEPS) FOMENTANDO CULTURA DEL AHORRO PARA LA VEJEZ.**

### **Rol Gobernación**

\* Generar espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, mecanismos flexibles de afiliación y servicios complementarios.

\* Promover la afiliación al sistema de subsidio familiar (Cajas de compensación familiar), que contribuyan a la transformación del campo a través de la construcción de equidad social.

### **Acciones de apoyo**

\* Generar alianzas entre los entes territoriales, COLPENSIONES y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a BEPS.

\* Alianza Gobernación y cámaras de comercio para sensibilización de empresarios.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Caja de Compensación Familiar –CAFAMAZ-.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Amazonas.

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* Cámara de Comercio de Amazonas.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos Propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-, Amazonas.

\* Disposición de una delegación de la gobernación para los temas relacionados a formalización laboral.

\* Formular y gestionar proyectos ante los OCAD, para fortalecer el acceso real de la población rural a los mecanismos de protección social.

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios (Asociación de Productores Agropecuarios del Amazonas – APPA).

\* Fondo de Pensiones COLPENSIONES, Regional Amazonas. (Programa de Subsidio al aporte en pensión - Cotización por semanas - Beneficios Económicos Periódicos - Colombia Mayor -- Pensión Familiar).

\* Ejército Nacional de Colombia (posibilitando el transporte de funcionarios y equipos para vincular a la población).

\* (Subsidio familiar) Recursos administrados por la Cajas de Compensación Familiar.

# 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: Adultos mayores desprotegidos principalmente en el sector rural y población informal.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desconocimiento de los programas de seguridad social implementados por el gobierno nacional, especialmente poblaciones rurales e indígenas.</li> <li>* Población por fuera del sistema y sin acceso a pensión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja cultura del ahorro.</li> <li>* Escasos programas territoriales que propendan por la protección al adulto mayor.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Crecimiento en la tasa de pobreza, pobreza extrema e indigencia de la población adulta mayor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Alta dependencia económica familiar y mendicidad.</li> <li>* Vulneración de derechos del adulto mayor.</li> </ul>

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

#### Rol Gobernación

\* Asignar los recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura necesarios para la adecuada coordinación del programa, en las áreas delegadas por los Alcaldes municipales y distritales.

\* Realizar seguimiento al área delegada por los alcaldes para la coordinación del programa, en torno al cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de la ejecución del Programa Colombia Mayor.

#### Acciones de apoyo

\* (Alcaldías) Verificar requisitos para acceder al programa, aplicar criterios de priorización, remitir semestralmente al administrador fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional los beneficiarios priorizados o base de potenciales beneficiarios.

\* (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción.

\* Realizar acompañamiento en la implementación del programa y brindar la capacitación necesaria a los entes territoriales para el desarrollo del mismo.

\* Realizar seguimiento al área delegada por los alcaldes para la coordinación del programa, en torno al cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de la ejecución del Programa Colombia Mayor.

#### Entidades de apoyo

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección Territorial Amazonas).

\* Consorcio Colombia Mayor.

\* Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES - Vicepresidencia –BEPS-.

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

#### Posibles Fuentes de financiamiento

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

\* (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).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-, Amazonas.

\* Comité de Adulto Mayor.

## **ESTRATEGIA. FOMENTAR LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS QUE FOMENTEN EL BIENESTAR Y LA CALIDAD DE VIDA DEL ADULTO MAYOR**

### **Rol Gobernación**

\* Motivar la realización de campañas a poblaciones informales, y rurales, especialmente a la población de los corregimientos departamentales, con el fin de que tomen conciencia sobre la cultura de ahorro para poder tener una vejez digna.

\* Promover y liderar campañas de vinculación a los sistemas de seguridad social existentes y sus servicios sociales complementarios.

\* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el desarrollo de actividades complementarias al adulto mayor (recreación, deportivas, otras), brindando atención integral a las personas en situación de vulnerabilidad.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar acompañamiento en la implementación del programa "Colombia Mayor", y brindar la capacitación necesaria a los entes territoriales para el desarrollo del mismo.

\* Acompañar y apoyar programas de intervención de la población adulto mayor.

\* Establecer alianzas estratégicas para la ampliación de la cobertura del programa.

\* (Alcaldías y corregimientos departamentales) Verificar requisitos para acceder al programa; aplicar criterios de priorización; remitir semestralmente al administrador fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional, los beneficiarios priorizados o base de potenciales beneficiarios.

### **Entidades de apoyo**

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, -ICBF-, Regional Amazonas.

\* Alcaldías municipales y corregimientos departamentales (Secretarías de Educación y Planeación).

\* Asamblea Departamental y Consejo Municipal.

\* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor (Centro de Vida y de Bienestar del Adulto Mayor San José de Amazonas).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Estampilla del Adulto Mayor.

\* (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).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-, Amazonas.

\* Comité del Adulto Mayor.

## 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.**