

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	17
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	17
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	19
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	20
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	22
Formación de trabajadores productivos	22
Seguridad y salud en el trabajo	24
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	26
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	32
Teletrabajo	33
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	39
Organizaciones solidarias	42
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	44
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	44
BIBLIOGRAFÍA	46
ANEXOS.....	48

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	48
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMAS Y RECOMENDACIONES.....	48
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	48
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	48
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”	48
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	48

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 nuevo país* define la construcción e implementación de una política nacional de trabajo decente, pero además, que los entes territoriales formularan políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo (2016 -2019). En este sentido y para brindar acompañamiento, el Ministerio del Trabajo implementó la estrategia “*Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019*”.

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

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

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

El Ministerio del Trabajo junto con actores del sector trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales definió lineamientos de política para el cuatrienio 2014 – 2018, tomando como base los objetivos estratégicos del Trabajo

decente y el enfoque de ciclo vital, que se denominan los *Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas* y que ayudarán al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por Colombia en 2015.

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

Pacto por la calidad del trabajo y empresas productivas, que busca tener un mercado laboral incluyente, que garantice la igualdad de

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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



SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE BOYACÁ

Fecha de Sesión: 08 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Boyacá, CIETI departamental (Secretaría Técnica), Ormet Boyacá, CUT, SENA, Activa-t, Cotelco, Fenalco, Cámaras de Comercio de Tunja y Duitama.

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE BOYACÁ

Fecha de Sesión: 30 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Boyacá, Ormet Boyacá, Cámara de Comercio de Tunja, Comfaboy, CUT, UPTC, SENA, alcaldías de Tunja, Paipa y Duitama.

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE BOYACÁ

Fecha de Sesión: 28 de Octubre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación del Boyacá, Ormet Boyacá, Comfaboy, CUT, Fenalco, SENA, Activa-t.

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

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

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

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

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA 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 ocasione daño o pongan en peligro su desarrollo físico, psicológico, moral y espiritual, incluyendo actividades que los separen de su familia los priven de la oportunidad de asistir y permanecer en el sistema escolar (OIT, 2003)

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Insuficiente coordinación institucional alrededor del CIETI (Comité Interinstitucional para la prevención y Erradicación del Trabajo Infantil) departamental para atender las temáticas de Trabajo Infantil en el departamento	
CAUSAS	
* Desactualización del decreto de creación del Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- Departamental que deja por fuera la vinculación de otras entidades de apoyo para la erradicación del Trabajo Infantil en el departamento.	* Ausencia de actores clave, coordinación interinstitucional baja y no alineamiento con el Consejo Departamental de Política Social CODPOS
EFFECTOS	
* Limitación en la aplicación de la política de Erradicación de Trabajo Infantil por baja articulación con la institucionalidad regional y local.	* Poca capacidad de promoción e incidencia de los programas para la erradicación del trabajo infantil en sectores prioritarios como el turismo, la agricultura y la minería.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitado impacto de las políticas departamentales para la prevención y control del trabajo infantil y protección del trabajador adolescente principalmente en los sectores de comercio (ventas callejeras), agropecuario y minería	
CAUSAS	
* Baja articulación institucional que permita la caracterización y atención integral de niños, niñas y adolescentes (Niños, Niñas y Adolescentes - NNA -) involucradas en prácticas de trabajo infantil y la sensibilización y empoderamiento de la población en torno a esta temática.	* Caracterización deficiente de la población de los Niños, Niñas y Adolescentes relacionada con el Trabajo Infantil y las Peores formas de trabajo infantil
EFFECTOS	
* Información errada o insuficiente o desactualizada acerca de la situación del trabajo infantil para la toma de decisiones y planteamiento de estrategias por sector.	* Baja inclusión al mercado laboral en la etapa adulta por carencias en su formación y cualificación.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Predominio del Trabajo Infantil en los sectores informales del departamento (turismo, comercio, minas)	
CAUSAS	
* Ingresos insuficientes e inestables en el hogar por desempleo de los adultos del hogar.	* Creencias y acciones colectivas que inciden en la pronta vinculación de los niños al trabajo
* Inasistencia y deserción escolar	* Presencia de condiciones económicas desfavorables en el núcleo familiar lo que actúa como Incentivo para el fomento del Trabajo Infantil
EFFECTOS	
* El trabajo infantil reduce las oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, formación y cualificación y oferta de uso creativo del tiempo libre.	* Empleos precarios y de baja calidad en adultos del núcleo familiar e incremento del Trabajo Infantil como fuente de ingresos.
	* Se incrementa la posibilidad de deserción escolar de los Niños, Niñas y Adolescentes.

ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006), PRINCIPALMENTE, COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y -ESCENNA- DE ACUERDO A LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL

Rol Gobernación

- * Tramitar y gestionar el nuevo decreto para presentar a la asamblea departamental
- * Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCENNA -, que permita orientar la formulación de estrategias.
- * Fortalecer el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- a través de la participación

activa de manera articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

- * Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en Boyacá dentro de los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.

Acciones de apoyo

- * Preparar los puntos a incluir en el nuevo decreto de actualización del CIETI departamental.
- * (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.
- * (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del

ESCENNA -, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016

- * (Alcaldías) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses de mandato que permita establecer problemáticas prioritarias a atender en el Plan de desarrollo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Boyacá)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Boyacá
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Boyacá
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-

- * Ministerio de Salud y Protección social
- * Asamblea Departamental de Boyacá y Concejos municipales
- * Comisarias de Familia de Boyacá
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Boyacá
- * Defensoría del pueblo regional Boyacá
- * Alcaldías municipales de Boyacá de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Ingresos propios.
- * (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.
- * (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité

Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI, del nivel departamental y municipal.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesas de infancia, adolescencia y familia

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI, CODPOS, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA, Y LA VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Fortalecer el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- a través de la participación activa y de manera articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

* Articuladamente con entidades competentes realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para

la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

* Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para el fortalecimiento de áreas funcionales del ente territorial (Secretaría desarrollo social u otra) y el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- que permita el desarrollo de actividades para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas ya sean de prevención, de inspección vigilancia y control y de restablecimiento de derechos.

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial de Boyacá)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Boyacá

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Boyacá

* Ministerio de Salud y Protección social

* Policía Nacional (Grupo infancia y adolescencia) Regional Boyacá

* Comisarias de Familia

* Procuraduría General de la Nación, Regional Boyacá

* Defensoría del pueblo, Regional Boyacá

* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

* Alcaldías municipales de Boyacá

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)

* (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, del nivel departamental y municipal.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesas de infancia, adolescencia y familia

ESTRATEGIA. PROMOVER BÚSQUEDA ACTIVA PARA CARACTERIZACIÓN Y REGISTRO DE POBLACIÓN (EN SISTEMA INTEGRADO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO INFANTIL - SIRITI) INMERSA EN ACTIVIDADES DE TRABAJO INFANTIL, PRINCIPALMENTE, PEORES FORMAS (EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES-ESCNA - U OTRAS)

Rol Gobernación

* Apoyar y monitorear el proceso de caracterización de la población de Niños, Niñas y Adolescentes - NNA -

* Adelantar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en peores formas, junto con entidades competentes.

Acciones de apoyo

* Identificar zonas geográficas del departamento más susceptibles de presencia de Trabajo Infantil.

* Apoyar identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - NNA -) y participar en las actividades de socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas. (Minería, agropecuario)

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Boyacá)

* Ministerio de Salud y Protección social

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Boyacá

* Policía Nacional (Grupo infancia y adolescencia) Regional Boyacá

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Boyacá

* Comisarias de Familia de Boyacá

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

* Alcaldías municipales de Boyacá de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Ingresos propios.

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

* Recursos del Sistema General de Participación SGP.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI, del nivel departamental y municipal.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesas de infancia, adolescencia y familia

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL DIRIGIDOS A LA POBLACIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR CON LOS SECTORES DE COMERCIO, MINAS Y TURISMO

Rol Gobernación

* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes - ESCNNA --, que permita orientar la formulación de estrategias.

económicos - grupos de Niños, Niñas y Adolescentes - NNA -) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.

* Utilizar la información disponible en los sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población prioritarios (sectores

* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas

* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil

Acciones de apoyo

* Identificación de sectores con mayor presencia de Trabajo Infantil en el departamento.

* Promoción de la jornada escolar única para Niños, Niñas y Adolescentes - NNA - para aumentar su permanencia en el sistema escolar

* Vincularse y fortalecer la *Red Colombia contra el Trabajo Infantil*

Entidades de apoyo

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

* Defensoría del pueblo, Regional Boyacá

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Boyacá

* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Cámaras de comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso.

* Comisarias de Familia de Boyacá

* Gremios (Fenalco, Camacol, Cotelco)

* Procuraduría General de la Nación, Regional Boyacá

* Organizaciones de trabajadores

* Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* (Privados) Recursos propios de los gremios

* (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.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del nivel departamental y municipal.

* (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.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- 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**

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo impacto de los proyectos de inversión pública en infraestructura en la generación de empleo local. (Infraestructura vial)	
CAUSAS	
* Inexistencia de indicadores de impacto en la generación de empleo local en los proyectos de importancia del departamento.	* Bajos niveles de articulación institucional e insuficientes mecanismos de seguimiento territorial a los grandes proyectos de inversión en infraestructura para garantizar la generación de empleo local en las zonas de influencia.
* Ausencia de mano de obra calificada requerida para los proyectos	
EFECTOS	
* Contratación de mano de obra foránea en los proyectos importantes de infraestructura.	* Crecimiento económico sin impacto en la generación de empleo local.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de pertinencia educativa y formación para el trabajo de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos estratégicos del departamento (Turismo, agroindustria, metalmecánica)	
CAUSAS	
* Limitada articulación entre los programas de formación educativa y la demanda de los sectores estratégicos (Turismo, agroindustrial y Metalmeccánico)	* El nivel tecnológico del sector metalmeccánico que condiciona el perfil educativo y de experticia que se vincula a la empresa y los niveles de exigencia en términos de requerimientos técnicos, principalmente en los procesos operativos dentro de la producción limitan el acceso de la población no capacitada.
* La renovación de los programas técnicos ofrecidos en el sector metalmeccánico no se ajustan a las necesidades reales y cambiantes del sector empresarial y para algunos casos la oferta no es pertinente.	
EFECTOS	
* Definición de esquemas y programas de formación que no corresponden con las necesidades de las dinámicas económicas del territorio	* Las posibilidades de inserción laboral en estas empresas son mínimas, porque carecen de experticia y practicidad en la ejecución de actividades específicas de la metalurgia y la metalmeccánica.
* Los perfiles universitarios relacionados con la siderurgia y la metalmeccánica son atraídos por la industria petrolera regional y del orden nacional.	

ESTRATEGIA. CREAR Y/O FORTALECER LOS MECANISMOS PARA EL SEGUIMIENTO A LA GENERACIÓN DE EMPLEO LOCAL EN LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA EN INFRAESTRUCTURA

Rol Gobernación

* Estructuración e implementación del sistema de información para seguimiento a los proyectos de inversión públicos y privados.

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

Acciones de apoyo

* Preparación de la información sobre los proyectos de inversión por parte de las entidades vinculadas a cada uno de ellos

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial de Boyacá)
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- * Agencia Nacional de Infraestructura ANI

- * Asamblea Departamental de Boyacá
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

- * (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como CEPAL, OIT

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad de Boyacá
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

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

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR CON INSTANCIAS RELEVANTES (ORMET, SENA, CÁMARAS DE COMERCIO) ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN MANO DE OBRA, NECESIDADES FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, OTROS) A PROYECTOS DE INVERSIÓN EN SECTORES ESTRATÉGICOS (TURISMO, AGROINDUSTRIA Y METALMECÁNICA)

Rol Gobernación

- * Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y el sector privado para desarrollar actividades como identificación mano de obra a través del Servicio Público de Empleo, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de

la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

- * Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a cantidad y calidad de empleo derivados de proyectos e intervenciones de gran escala en el territorio.

Acciones de apoyo

- * Establecimiento de perfiles laborales relacionados con los sectores productivos del departamento y de la oferta de programas de formación para el trabajo.
- * Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a cantidad y calidad de empleo derivados de proyectos e intervenciones de gran escala en el territorio.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial de Boyacá)
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Instituciones de educación superior: Universidades (UPTC, UNAD, UAN), Institutos Técnicos, Otros.

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Boyacá
- * Ormet Boyacá
- * Cámaras de comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso.
- * Gremios productivos
- * Organizaciones de trabajadores

Posibles Fuentes de financiamiento

- * Ente territorial (recursos propios)

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad de Boyacá
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo –Red Ormet.

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Información territorial socioeconómica, del mercado de trabajo y de la dinámica del sector productivo insuficiente, dispersa y de baja difusión.	
CAUSAS	
* Débil coordinación institucional para la generación de información estratégica del mercado laboral y su difusión a unidades técnicas y de toma de decisión.	* Carencia de estudios de prospectiva laboral en los sectores agroindustrial y turístico para identificar los perfiles laborales y las necesidades de formación de la mano de obra en el departamento.
* Deficiente información primaria y secundaria a nivel regional y departamental que permita el análisis de las características y dinámicas del mercado laboral de acuerdo a los tres principales sectores económicos como Turismo, agroindustria y metalmeccánico.	* Baja articulación del Ormet de Boyacá con las instancias de formulación de los proyectos de inversión pública y privada para desarrollar la prospectiva laboral en cada uno de ellos.
EFFECTOS	
* Información del mercado laboral insuficiente y/o desactualizada para la toma de decisiones y la construcción de inventarios de información local estratégica.	* Desconocimiento de las dinámicas y prospectivas laborales de los sectores de Turismo, agroindustria y metalmeccánica para el enfoque de estrategias de formación y vinculación de mano de obra local.
* Carencia de estudios de prospectiva laboral en sectores estratégicos del departamento como el turismo y la agroindustria.	

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO – ORMET BOYACÁ-, EN MARCO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL RED ORMET, PARA GENERAR INFORMACIÓN PERTINENTE PARA EL TERRITORIO EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

- * Mejorar la calidad de información de registros administrativos y metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.
- * Ser un aliado activo del Ormet y participar en la definición de propuestas de investigación en torno a la dinámica laboral de la región

- * Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas
- * Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.

Acciones de apoyo

- * Revisar inventario de registros administrativos de entidades territoriales para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo del mercado laboral
- * Identificar espacios de discusión en los que se socialice la estrategia Red Ormet y actores clave en el territorio que se vinculen al observatorio

- * Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco de los Ormet
- * Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial de Boyacá)
- * Universidades, centros de investigación (UPTC, UNAD, UAN)
- * Ormet- Boyacá

- * Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- * Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (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- Boyacá

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

Rol Gobernación

* Mejorar la calidad de información de registros administrativos y la metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.

* Gestionar ante entidades del nivel nacional y/o territorial la asesoría y acompañamiento para el mejoramiento de la recopilación y análisis de información (registros administrativos).

* Promover el diseño de indicadores del mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.

* Generar información para la construcción de indicadores que permitan realizar seguimiento a la generación y calidad del empleo derivado de proyectos de inversión pública y privada en el territorio.

Acciones de apoyo

* Fortalecer la capacidad técnica de los entes territoriales para mejorar la calidad de registros administrativos en región para que esta información sirva para fines estadísticos y para producir y difundir estadísticas regionales y locales

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

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

Entidades de apoyo

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

* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-

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

* Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- Ormet Boyacá

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incipiente conocimiento y valoración de la red del Servicio Público de Empleo (SPE) por parte del sector público y privado como intermediador laboral en el departamento

CAUSAS

* Insuficiente proceso de socialización y sensibilización de la población en general y del sector público y privado hacia el SPE

* Desarticulación del sector público y privado para la búsqueda de la mano de obra requerida en los proyectos de desarrollo regional

* Bajos incentivos de postulación de vacantes por parte de empresarios por dificultad de encontrar perfiles que se adecuen a las necesidades y tiempos requeridos de contratación por parte de los empresarios.

EFFECTOS

* Intermediación laboral limitada tanto en los sectores públicos y privados que lleva al uso de referidos y recomendados y prácticas ilegales de intermediación en otros sectores (minería).

* Bajo impacto en gestión por parte de los prestadores del SPE en territorio para lograr un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

* Se dificulta conocer la información de vacantes y necesidades de los empleadores para orientar la política de empleo y de formación pertinente, ya que no hay información centralizada en una sola red de prestadores.

* Promoción de la tercerización laboral e informalidad en las prácticas de intermediación laboral en el sector empresarial.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE NUEVOS CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO A NIVEL MUNICIPAL, PROPIOS (ALCALDÍAS) O EN ALIANZA (CON SENA O COMFABOY), QUE ATIENDAN DE MANERA UNIVERSAL A LA POBLACIÓN

Rol Gobernación

* Promoción del uso del SPE en la contratación laboral de las entidades públicas y privadas.

* Promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los centros de atención que existan en el territorio

* Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con las políticas de empleo y competitividad, de tal forma que se coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.

Acciones de apoyo

* Mapear que otros servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial puede canalizarse a través del SPE con el fin de robustecer su labor, tales como salud, educación, desarrollo social, entre otros

* (UAESPE)- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- Generar la viabilidad para el proyecto en cuanto a la sostenibilidad del recurso humano, financiero, y de infraestructura

para la implementación de nuevos centros de empleo en el departamento

* (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan con el fin de mejorar las condiciones de empleabilidad o superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios de gestión y colocación de las agencias de empleo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Boyacá

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA,

* Cajas de compensación Familiar (Comfaboy), Entes territoriales (Gobernación y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

* Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

* Entes territoriales Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen el funcionamiento de los centros de atención.

Sistema General de Participaciones -SGP- Recursos del componente Propósito general en atención de empleo disposición. (Ley 715 de 2001; Art. 78, Parágrafo 2)

Instancias territoriales con competencia

* Operadores de la red del SPE: Comfaboy, SENA, alcaldías (Tunja, Sogamoso).

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajustes entre la población formada en competencias específicas y las necesidades de los sectores agroindustrial y metalmecánico	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo vínculo entre los gobiernos locales, instituciones de formación y empresas para el diseño de políticas y estrategias de formación a los trabajadores o buscadores de empleo. * Brechas de acceso a formación para población vulnerable, de bajos recursos económicos, población rural y con dificultad de conectividad en diversas zonas geográficas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitada comunicación con el sector productivo sobre análisis de las tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Déficit de competencias en sectores estratégicos y generación de excedente de trabajadores con competencias de baja demanda. * Aumento de tasas de desempleo por desajuste de competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de población ocupada en la informalidad (Comercio callejero), con trabajos precarios, sin garantías de protección social e ingresos de subsistencia por bajos niveles de formación de la población. * La falta de competencia de los trabajadores afecta la calidad y competitividad de las empresas.

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

Rol Gobernación

- * 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.
- * Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo
- * (Mintrabajo - SENA) Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.

Entidades de apoyo

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

- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio.
- * Implementar estrategias para la formación del trabajador por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.

- * Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Boyacá
- * Instituciones de formación para el trabajo

* Ormet- Boyacá

* Alcaldías municipales de Boyacá

* Cámaras de comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA Boyacá

* Gremios productivos

* Organizaciones de trabajadores

* (Nacional - Subsidio Familiar) Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC-, para el caso de programas en el marco del Mecanismo de protección al cesante -SPE-.

* Ormet Boyacá-

ESTRATEGIA. INCENTIVAR EL DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA – UVAE- Y DE UVAE'S GREMIALES

Rol Gobernación

* Conocer y apropiarse del funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa como una estrategia de fortalecimiento de la formación con pertinencia, calidad y desarrollo de las habilidades y competencias de los trabajadores para una mejora en la productividad laboral.

Acciones de apoyo

* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación para el trabajo no cubierto por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).

* Abordar en el Comité seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités Locales de Salud Ocupacional, la

Entidades de apoyo

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

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Boyacá

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos privados de las empresas

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad –CRC- Boyacá

* Suministrar información sobre el tejido empresarial y/o gremios productivos con potencial para de conformación de Uvaes.

* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAEs

pertinencia y acciones conjuntas de los actores del territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE.

* Promover el mecanismo de UVAE en las diferentes empresas y gremios de la región y generar un mayor control e inspección en los procesos de formación tanto teóricos y prácticos.

* Alcaldías municipales de Boyacá

* Cámaras de comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso.

* Gremios de diferentes sectores productivos

* Empresas en general.

* (Privados) Recursos privados de los gremios

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

Rol Gobernación

* Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación 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.

* Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del territorio bajo su jurisdicción.

* Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación

Acciones de apoyo

* Participar en los Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- para la recopilación de información en torno a las necesidades del sector productivo del territorio y la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Boyacá)

* Instituciones de formación para el trabajo

* Ministerio de Educación Nacional

* Ormet- Boyacá

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Boyacá

* Cámaras de Comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso.

* Instituto Colombiano de Normas Técnicas -Icontec-

* Gremios productivos

* Alcaldías municipales de Boyacá

* Organizaciones de trabajadores

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA

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

* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo

* Ormet Boyacá-

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja valoración y compromiso en la implementación de una cultura del cuidado en el trabajo en el sistema productivo local principalmente en los sectores como construcción, metalurgia, minería.	
CAUSAS	
* Limitadas actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. * Los programas de capacitación no brindan los conocimientos suficientes para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo.	* Escasa sensibilización sobre seguridad y salud en el trabajo * Riesgos latentes en el sitio de trabajo no son reportados por los trabajadores, ni se toman medidas preventivas por los empleadores.
EFFECTOS	
* Los empleadores tienen que asumir los elevados costos de pensiones anticipadas, pérdidas de personal calificado, ausentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo * Alta tasa de accidentalidad y enfermedades laborales.	* Los empleados tienen pocas garantías para un trabajo decente. * Sanciones y cierres a empresas que incumplan implementación del sistema en sus organizaciones.

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

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales. divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover y * Participar en procesos de divulgación de información y promoción de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales

Acciones de apoyo

- * Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, prácticas preventivas, entre otros. * Realizar seguimiento a la formulación e implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las PYMES y en los sectores económicos con mayor siniestralidad y los catalogados como de alto riesgo.
- * Articulación de actores involucrados para fortalecimiento de los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Riesgos Laborales - Dirección Territorial Boyacá) * Cámaras de Comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso.
- * Ministerio de Salud y Protección Social * Empresas - Gremios
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL- * Organizaciones de trabajadores (CUT)
- * Instituciones educativas * Alcaldías municipales de Boyacá (Secretarías de Salud y Educación)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional) Fondo de riesgos laborales
- *(Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)"

Instancias territoriales con competencia

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

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

Rol Gobernación

- * Liderar y participar junto con 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 junto con otras autoridades territoriales.

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías) Liderar y participar junto con 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 municipales junto con otras autoridades territoriales.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Riesgos Laborales - Dirección Territorial Boyacá) * Cámaras de Comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso
- * Ministerio de Salud - Secretarías de salud * Empresas - Gremios
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL- * Organizaciones sindicales. CUT
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Boyacá"

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo"

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Deficiente caracterización de población con discapacidad en el departamento (urbano y rural) para establecer las oportunidades y alternativas laborales de acuerdo a sus capacidades y condiciones	
CAUSAS	
* Baja coordinación y promoción de la captura, recopilación y consolidación de la información en torno a la población en discapacidad a nivel municipal y departamental	* Poca difusión y actualización de los registros de población con discapacidad de acuerdo a su ubicación y tipo de discapacidad.
EFFECTOS	
* Dificultad para determinar las rutas de empleabilidad más adecuadas para la población con discapacidad de acuerdo a su condición y ubicación en el departamento.	* Población con discapacidad en desempleo o en actividades no compatibles con su condición. * Información insuficiente de la población con discapacidad para la toma de decisiones y formulación de las políticas públicas.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: La población con discapacidad no cuenta con oportunidades de trabajo en ambientes adecuados o alternativas como el teletrabajo compatibles con sus capacidades laborales	
CAUSAS	
* Presencia de barreras físicas (infraestructura de acceso limitada en los Centros de Empleo y ambientes inadecuados en los lugares de trabajo) y estructurales (insuficientes procesos de formación para el trabajo, falta de experiencia laboral, discriminación, etc.) para la vinculación laboral de la población en discapacidad	* Desconocimiento de las condiciones y beneficios para su contratación laboral por parte del sector productivo y empresarial.
EFFECTOS	
* Población con discapacidad excluida o marginada del mercado laboral * La discriminación en el trabajo para personas en discapacidad genera desaprovechamiento de capital humano productivo, acentúa las brechas sociales y las desigualdades.	* La discriminación laboral genera efectos negativos en la calidad de vida de la población en discapacidad, desmotiva su plan de vida, reduce las oportunidades de cubrir sus necesidades y las de sus familias y priva la oportunidades de vivir dignamente

ESTRATEGIA. CARACTERIZAR E INSCRIBIR A LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN EL REGISTRO PARA LA LOCALIZACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – RLCPD- DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

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 la existentes estén en producción y que sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.

* 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-"

Acciones de apoyo

* (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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Boyacá)

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-

* Ministerio de salud y protección social

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-Regional Boyacá

* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Boyacá

* Alcaldías municipales de Boyacá (Secretarías de Salud)

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad

ESTRATEGIA. PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SOCIALIZANDO CON EMPRESARIOS LA NORMATIVIDAD EN TORNO A VINCULACIÓN LABORAL DE ESTA POBLACIÓN (DERECHOS, RUTAS DE DESPIDO, INCENTIVOS DEL ESTADO)

Rol Gobernación

* Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.

población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción en el marco del Servicio Público de Empleo.

* Fortalecer rutas de empleo para población con discapacidad y promover ajustes razonables que permitan el acceso de esta

* Identificar los perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores y las empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad.

Acciones de apoyo

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

* (Servicio público Empleo) Implementar rutas de empleo para población con discapacidad y realizar ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción"

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Boyacá)

* Cámaras de comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso

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

* Gremios (Fenalco, Cotelco, Camacol)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Boyacá

* Cajas de compensación familiar (Comfaboy)

* Alcaldías municipales de Boyacá

* Organizaciones No Gubernamentales (Best Buddies)

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Acceso limitado de la población víctima del conflicto armado presente en el departamento a oportunidades de vinculación laboral en empleos de calidad o a programas de reinserción laboral como parte de su reparación integral	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Limitado acceso de población víctima a rutas de empleabilidad y emprendimiento * Presencia de barreras de acceso de esta población al mercado laboral como la falta de experiencia previa y la formación pertinente. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación institucional con el Servicio Público de Empleo para la implementación de la ruta de atención especial para víctimas del conflicto armado. * Insuficientes procesos de caracterización e identificación de perfiles laborales de la población víctima.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Sobreoferta de jóvenes y mujeres de bajos ingresos con baja experiencia y de menor capacitación, empleándose en sectores informales y con pago de bajas remuneraciones. * La discriminación laboral genera efectos negativos en la calidad de vida de la población afectada, desmotiva su plan de vida, reduce las oportunidades de cubrir sus necesidades y las de sus familias y priva la oportunidades de vivir dignamente. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento del desempleo en las zonas urbanas, que incentiva el desarrollo de actividades informales relacionadas principalmente con comercio, ventas ambulantes, restaurantes entre otros como única alternativa de generación de ingresos.

ESTRATEGIA. LEVANTAMIENTO DEL PERFIL PRODUCTIVO DE LOS TERRITORIOS DONDE ESTÁN ASENTADAS LAS VÍCTIMAS

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial de Boyacá

* Cooperación Internacional (FUPAD)

* Cámaras de Comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso

* Ormet Boyacá -

* Universidades o Instituciones de Formación Superior (UPTC, UNAD, UAN)

* Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Mesas de participación

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

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

Rol Gobernación

* Presentar al Gobierno nacional propuestas de diseño y/o de fortalecimiento de programas de generación de empleo y autoempleo para la población víctima del conflicto armado.

* Disponer oportunamente de la información existente en torno a población víctima del conflicto en su territorio.

Acciones de apoyo

* Diligenciar esta información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de las 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 de Boyacá)

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Boyacá)

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS-, Regional Boyacá

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

* Organizaciones de cooperación internacional

* Alcaldías municipales de Boyacá

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-

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

* Mesas de participación

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Discriminación de las mujeres para acceder al mercado laboral por edad y género en sectores como el agropecuario y manufacturero	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Patrones culturales y empresariales inadecuados o desinformados frente a la contratación de mujeres. * Procesos tradicionales de selección y funcionamiento interno de las organizaciones que dificultan llevar a cabo los cambios de cultura empresarial hacia la vinculación laboral de mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo compromiso del sector empresarial frente a la equidad de género * Oferta institucional limitada de servicios de cuidado a infancia que dificulta acceso a oportunidades de empleo a madres cabeza de familia. * Discriminación por trato desigual a las personas según su género.
EFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de mujeres en situación de pobreza con barreras de acceso al mercado laboral y menores oportunidades de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de la informalidad laboral * Alta tasa de desempleo para la mujer boyacense

ESTRATEGIA. INCLUIR ENFOQUE DE GÉNERO EN DIFERENTES ACCIONES E INTERVENCIONES QUE SE ADELANTEN DESDE EL ENTE TERRITORIAL Y PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN SU TERRITORIO

Rol Gobernación

- * Revisar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género, el marco normativo y otra información relacionadas en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género
- * Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de

salario, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior de la propia institución en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.

- * Fortalecer mecanismos de inspección, vigilancia y control a prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.

Acciones de apoyo

- * Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e intervenciones que se adelantan desde el ente territorial y otros actores del territorio.
- * Fomentar 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.

- * Apoyar la socialización del marco normativo y otra información relacionada al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Boyacá)
- * Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
- * Cámaras de comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso

- * Organizaciones de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres)
- * Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, 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)

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

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

Rol Gobernación

- * Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.

- * En caso en que se requiera, tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de equidad de género.

Acciones de apoyo

* Apoyar el proceso de modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de equidad de género

Entidades de apoyo

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

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Departamento Nacional de la Función Pública -

* Asamblea Departamental de Boyacá

* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres)

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, 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-

ESTRATEGIA. PROMOVER LA 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 equidad laboral con enfoque de género.

* Promover la realización de diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en

términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.

* Delegar en una dependencia específica, el monitoreo del registro y/o captación de datos e información relacionada con las problemáticas y coyunturas en materia de equidad laboral 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.

* Promover 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 - Dirección Territorial Boyacá)

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres)

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo - Ormet Boyacá

* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-

* Centros de investigación

* Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de desempleo juvenil (13,5 % población 18 a 28 años) en el departamento	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * El departamento tiene una vocación formadora pero no absorbe la mano de obra formada. * La oferta laboral supera la demanda de mano de obra por el sector productivo * Débil estructuración de proyecto de vida laboral y de competencias blandas en los jóvenes desde la educación secundaria 	<ul style="list-style-type: none"> * Débiles procesos de educación y formación para el trabajo sin pertinencia con los sectores productivos estratégicos, Turismo, agroindustria y metalmecánica principalmente. * Débiles o deficientes procesos de emprendimiento y fortalecimiento empresarial para iniciativas promovidas por los jóvenes.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Migración de la población joven a otros departamentos en busca de trabajo y proyección laboral * Resistencia del sector productivo en vincular laboralmente a la población joven por falta de compromiso y responsabilidad de esta. 	<ul style="list-style-type: none"> * Profundización de las barreras de ingreso al mercado laboral por falta de experiencia laboral y formación pertinente. * Vinculación de los jóvenes a sectores informales (comercio callejero) con bajas remuneraciones y con baja calidad de trabajo.

ESTRATEGIA. APOYAR INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVA DE JÓVENES EN PROYECTOS IMPULSADOS POR AGENDAS PRODUCTIVAS O COMPETITIVAS DE LOS TERRITORIOS

Rol Gobernación

- * Identificar las necesidades de mano de obra calificada y semi-calificada que requerirán en el corto, mediano y largo plazo la inversión pública y privada proyectada para el departamento, de manera que pueda orientarse la formación de los jóvenes hacia esas necesidades.
- * Promover la realización de estudios donde se permita identificar elementos claros de la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del territorio.

- * Definir en el Plan de Desarrollo Departamental estrategias para la productividad o la competitividad que tengan un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada donde se pueda vincular población joven. (Obras de infraestructura, cadenas productivas, etc.).

Acciones de apoyo

- * Formulación e implementación de la Política Pública de empleabilidad juvenil para el departamento por parte de la Dirección de Juventudes.
- * Desarrollar componentes especiales de atención para jóvenes en los puntos del servicio público de empleo y la promoción de la empleabilidad en los consejos territoriales de juventud.

- * Generar los documentos pertinentes en convenio con los ORMET para conocer las principales apuestas productivas del territorio.
- * Articular los resultados con entidades como el SENA, instituciones de formación para el trabajo y CCF con el fin de orientar los procesos de formación hacia los sectores donde se concentran las mayores apuestas productivas

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Boyacá)
- * Cámaras de Comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso
- * Gremios Empresariales (Camacol, Cotelco)
- * Cajas de Compensación Familiar- Comfaboy

- * Instituciones académicas (UPTC, UNAD, UAN)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Boyacá
- * Instituciones de Formación para el Trabajo
- * Departamento para la Prosperidad Social –DPS-, Regional Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos Propios
- * (Privados) Recursos sector Privado

* Recursos de Regalías en los componentes Fondo de desarrollo regional y Compensación

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC-, Boyacá
- * Ormet Boyacá-

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

TELETRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incipiente conocimiento y utilización de la modalidad del Teletrabajo a nivel departamental (público y privado)	
CAUSAS	
* Insuficiente socialización de la modalidad y baja cobertura y aprovechamiento de las tecnologías de información y telecomunicaciones	* Presencia de modelos de trabajo tradicionales que aumentan los costos de operación y gestión en sectores cada vez más competitivos.
EFFECTOS	
* Bajas oportunidades de participación en el mercado laboral por barreras de acceso especialmente de la población en discapacidad, personas a cargo de familiares, madres cabeza de hogar y personas que viven en zonas apartadas.	* No reconocimiento del teletrabajo como herramienta para el incremento de la productividad laboral, y mejoramiento de la calidad de vida del empleado.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMULACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA EN EL MARCO DE LA RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO

Rol Gobernación

- * Identificar sectores productivos y oficios más susceptibles para el teletrabajo de acuerdo a las necesidades de su territorio.
- * Promover el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo a nivel departamental y en coordinación con los municipios bajo su jurisdicción.

* Promover la realización de ""Pactos por el Teletrabajo.

* Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) asistencia técnica para la formulación de políticas públicas en torno a Teletrabajo.

Acciones de apoyo

* Acompañar a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Boyacá)

- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo

- * Departamento Nacional de Planeación –DNP-
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Boyacá
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Boyacá

- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Alcaldías municipales de Boyacá
- * Universidades (UPTC, UAN, Univ. de Boyacá)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
- * Comisión regional de competitividad -CRC- de Boyacá

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL de Boyacá

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO, ENFATIZANDO EN GRUPOS DE POBLACIÓN PRIORITARIOS

Rol Gobernación

* Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.

* Implementar prácticas de Teletrabajo al interior de la organización y promover su implementación en otras entidades gubernamentales.

Acciones de apoyo

* Brindar acompañamiento técnico en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en las organizaciones

* Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de las organizaciones
* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo"

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Boyacá)
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Boyacá
- * Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Boyacá

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales –SDCPSL- Boyacá

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de postulación y afiliación al sistema de subsidio familiar y al Mecanismo de Protección al cesante por parte de la población económicamente activa (150.000 afiliados a Comfaboy y 442 aceptados al MPC a Junio de 2015)	
CAUSAS	
* Insuficiente socialización de los beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y al mecanismo de protección al cesante	* Bajo nivel de ingresos en la población en condición de vulnerabilidad (victimas, campesinos, madres comunitarias, trabajadores informales) que les dificulta la afiliación al sistema de seguridad social
* Desconocimiento de los beneficios que ofrece el sistema de Subsidio familiar (salud, vivienda, emprendimiento, mecanismo de protección al cesante).	* Incentivos poco atractivos del Mecanismo de protección al cesante para trabajadores con ingresos superiores al SMLV
EFFECTOS	
* Desaprovechamiento por parte de la población de medianos y menores ingresos del subsidio familiar para aliviar la carga de sostener el hogar.	* Desprotección social (pensión, salud, subsidio) de los trabajadores más vulnerables que pierden su empleo.

ESTRATEGIA. APOYAR SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (SALUD, VIVIENDA, EMPRENDIMIENTO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE) Y PROMOVER AFILIACIÓN DE POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de

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

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

Acciones de apoyo

- * 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)

- * Brindar información de los servicios de las Cajas de compensación familiar (Comfaboy) y los beneficios del sistema de subsidio familiar, incluyendo, los del mecanismo de protección al cesante.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Boyacá)
- * Caja de compensación familiar de Boyacá –Comfaboy-
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

- * Cámaras de comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso
- * Gremios
- * Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Boyacá

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo impacto de las políticas públicas en torno al trabajo decente y al dialogo social en el sector público y privado del departamento	
CAUSAS	
* Desarticulación de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y laborales con otros espacios de discusión departamental relacionados con generación de empleo y la productividad como el Consejo de Política Social y la Comisión Regional de Competitividad.	* Insuficiente difusión de las políticas públicas de trabajo decente, la normatividad asociada a cada una de ellas y los programas desarrollados para su implementación
EFFECTOS	
* Procesos aún débiles de dialogo social, asociación sindical y negociación colectiva en los sectores público y privado del departamento	* Desconocimiento de las disposiciones legales y jurídicas que ampara la negociación colectiva.

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

Rol Gobernación

* Promover fortalecimiento institucional de Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

* Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la Subcomisión.

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

Acciones de apoyo

* (Mintrabajo) Realizar la Secretaría Técnica y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco de la Subcomisión

* (Mintrabajo) Realizar la Secretaría Técnica y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco de la Subcomisión

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial de Boyacá)

* Organizaciones de Trabajadores (CGT Byacá, CUT Boyacá, CTC Boyacá)

* Alcaldías municipales de Boyacá de Tunja, Paipa, Duitama, Sogamoso y Chiquinquirá.

* Gremios (ANDI, ASOBANCARIA, FENALCO, SAC, ACOPI, Camacol, Cotelco)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Boyacá.

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de informalidad (71,5% a 2014) principalmente en sectores estratégicos del departamento (Turismo, agroindustria)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel educativo de la población informal de los sectores de agroindustria y turismo lo que precariza los ingresos * Presencia del fenómeno denominado "para hotelería" u "hotelería informal" que genera empleos de baja calidad * El 55% de los ocupados se encuentran vinculados a actividades agropecuarias (31%) y de Comercio, restaurantes y hotelería (24%) que son sectores altamente informales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Existe falta de información sobre los beneficios del aseguramiento, las rutas para la afiliación y las nuevas medidas que flexibilizan los aportes y nuevos productos como BEPs. * Desconocimiento de normas laborales y cumplimiento de protección social por parte de empleadores y trabajadores.
EFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social. * Mayor exposición a condiciones de trabajo inseguras y sin protección a la seguridad social y otras normas laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Empleados bajo condiciones laborales inadecuadas (inestabilidad laboral, baja remuneración, sin afiliación a seguridad social, entre otros) que disminuyen su calidad de vida.

ESTRATEGIA. PROMOVER CON EL MINISTERIO DEL TRABAJO LA REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PRIVADAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA

Rol Gobernación

* Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos, principalmente en el sector Turístico y agroindustrial.

* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial, principalmente representantes del Ministerio del Trabajo, que permitan la formulación, implementación y seguimiento de los acuerdos.

Acciones de apoyo

* Identificar empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos para la formalización.

* (Ministerio del Trabajo) Realizar seguimiento al cumplimiento del acuerdo de formalización

* (Ministerio del Trabajo) Brindar apoyo técnico y asesoría en la formulación del Acuerdo de formalización laboral

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, Dirección Territorial de Boyacá)

* Gremios (ANDI, ASOBANCARIA, FENALCO, SAC, ACOPI, Camacol, Cotelco) y sector empresarial

* Cámaras de comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso

* Organizaciones sindicales (CUT, Fetraboy, CGT)

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

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Boyacá

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON POBLACIÓN EN GENERAL LA IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (SALUD, PENSIÓN, RIESGOS LABORALES, SUBSIDIO FAMILIAR) QUE PROMUEVA LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, minera, etc.), que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover la
- * Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral

Acciones de apoyo

- * Actualizar el censo empresarial y laboral departamental a nivel provincial y el cruce de información de afiliación a seguridad social principalmente en el sector turístico y agroindustrial.
- * Programas de capacitación operando en las provincias del departamento
- * Para empresas: Programa de sensibilización sobre beneficios de formalización laboral, afiliación seguridad social y trabajo decente. Para empleados: programa de capacitación y sensibilización afiliación seguridad social y trabajo decente.
- * Identificar barreras de acceso a afiliación a seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información a los operadores y demás entidades involucradas que permitan el diseño de estrategias para la eliminación de barreras de acceso.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Boyacá)
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Cámaras de comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso.
- * Cajas de compensación familiar (Comfaboy)
- * Fondos de pensiones
- * Gremios (ANDI, ASOBANCARIA, FENALCO, SAC, ACOPI, Camacol, Cotelco) y sector empresarial
- * Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

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

ESTRATEGIA. PROMOVER LA RECONVERSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN NO VINCULADA FORMALMENTE AL SECTOR PRODUCTIVO, MEDIANTE LA GENERACIÓN DE CAPACIDADES LABORALES E IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE INGRESOS

Rol Gobernación

- * Identificar y suministrar información sobre actividades productivas potenciales del departamento (Agroindustria y Turismo)
- * Generar alianzas interinstitucionales e intergremiales para vinculación de beneficiarios del programa de reconversión laboral.
- * Apoyar y fortalecer los ejercicios de sensibilización de la población no vinculada al sector productivo y que participa en actividades irregulares.
- * Garantizar rutas de colocación de las agencias de gobernación y/o alcaldías, de acuerdo a lo establecido en la norma.

Acciones de apoyo

- * Realizar estudios de vocación productiva de las zonas rurales y población a beneficiar.
- * Sensibilizar a la comunidad en general sobre los alcances de la reconversión laboral y los beneficios derivados de la formalización.

- * Recalificación de trabajadores.
- * Intermediación laboral por medio de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial de Boyacá)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Boyacá

- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Alcaldías municipales de Boyacá
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social –CODPOS- de Boyacá

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja cobertura de seguridad social (Pensión y riesgos laborales) y desprotección en la vejez de los trabajadores agropecuarios	
CAUSAS	
* Bajos ingresos y barreras para la afiliación al Sistema de Seguridad Social para pensión y riesgos asociadas a trámites burocráticos, costos y acceso a las entidades afiliadoras.	* La oferta institucional está concentrada en los municipios con desarrollo social y productivo (Tunja, Paipa, Duitama, Sogamoso y Chiquinquirá) del departamento pero es escasa en las zonas rurales y pequeños municipios.
* Altos niveles de informalidad laboral para los trabajadores no permanentes en los sectores agropecuarios por complejidad en inserción laboral al depender de la eventualidad y estacionalidad de la demanda.	* Cobertura insuficiente de los programas de información y afiliación al sistema de seguridad social en el sector rural del departamento.
EFFECTOS	
* Desprotección durante la vejez en temas de seguridad social (pensión) y riesgos laborales para los trabajadores rurales.	* Migración de la población hacia las ciudades o a otros departamentos a desempeñar labores asociadas a la informalidad e ingresos precarios agravando aún más la situación de desprotección social.
* Inequidad social, altos índices de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) en el sector rural.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitantes en la generación de empleo rural, particularmente en los procesos de valor agregado en el sector agroindustrial (Papa, hortalizas, lácteos)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Oferta institucional insuficiente para la promoción de emprendimiento y la asociatividad en el sector rural. * Débiles procesos de formulación e implementación de políticas de desarrollo rural integral, que promuevan la dignificación del trabajador campesino. * Preferencia por parte de la población joven rural por la formación en áreas de nuevas tecnologías y no en los procesos agrícolas y agroindustriales 	<ul style="list-style-type: none"> * Dificultades para el acceso a crédito, formación y a procesos de comercialización directos en el sector rural. * Altos costos de producción asociados a la deficiente estructura vial a nivel rural. * Debilidad en procesos de emprendimiento y asociatividad para generar un valor agregado a la producción agrícola y pecuaria del departamento.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de la migración de la población rural hacia otras actividades también informales (Construcción, ventas ambulantes) y aumento del desempleo rural * Bajo reconocimiento del sector como eje de desarrollo económico y social, pérdida de dignidad del trabajador campesino. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desaprovechamiento de las oportunidades y ventajas competitivas del departamento en la producción agroindustrial de papa y hortalizas y la generación de empleos directos e indirectos. * Bajos ingresos en los trabajadores rurales por la estructura de comercialización.

ESTRATEGIA. PROMOVER EN POBLACIÓN RURAL LA AFILIACIÓN AL SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS- FOMENTANDO LA CULTURA DEL AHORRO PARA LA VEJEZ

Rol Gobernación

* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en sus departamentos, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretarías de Agricultura departamentales, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a BEPS.

Acciones de apoyo

* Incluir el programa de los BEPS en las ferias de servicios lideradas por el ente territorial, en la cual converjan sujetos objeto de vinculación.

* Garantizar la claridad en la entrega de información a la población objeto de vinculación, lo cual incluye la divulgación de los incentivos periódicos y puntuales, entregados por el Estado.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Boyacá)
 * Administradora Colombiana de Pensiónes –Colpensiones-, Regional Boyacá
 * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* Gremios del sector agropecuario
 * Organizaciones civiles de productores agropecuarios
 * Alcaldías municipales de Boyacá
 * Redes de recaudo en Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Boyacá

ESTRATEGIA. PROMOVER AFILIACIÓN Y PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR), QUE CONTRIBUYAN A LA TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO

Rol Gobernación

* Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.

* Formular y ejecutar proyectos orientados al mejoramiento de las condiciones de habitabilidad y el acceso a servicios públicos de la población rural, que permitan generar las condiciones óptimas para la ampliación de cobertura del subsidio familiar de vivienda rural.

* Suministrar información pertinente a las Cajas de Compensación Familiar (Comfaboy), frente a las características propias de las familias y empleo rural de los departamentos, con el fin de que las cajas generen servicios diferenciados.

Acciones de apoyo

* Incluir en su plan de desarrollo lineamientos frente a la vinculación del sector rural a las Cajas de Compensación Familiar (Comfaboy)

* Mantener actualizados registros e información pertinente para la toma de decisiones en materia del sistema de subsidio familiar.

Entidades de apoyo

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

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Cajas de Compensación Familiar (Comfaboy)

* Gremios y empresas privadas de actividades agropecuarias

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar

* (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Desarrollo Regional - FDR-

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Promover espacios educativos y de capacitación a la población rural, ofertados por las Cajas de compensación familiar (Comfaboy)

* Formular y gestionar proyectos ante los OCAD correspondientes, que fortalezcan el acceso real de la población rural a los mecanismos de protección social.

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

* Alcaldías municipales de Boyacá

* (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Compensación Regional - FCR-

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Boyacá

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

Rol Gobernación

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

* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios, principalmente en papa, hortalizas y lácteos.

* 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, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para toma de decisiones de compras a locales y fortalecimiento de 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.

* Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, para talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural

* 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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Boyacá

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Boyacá

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Boyacá

* Centros de abastos

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores

* Alcaldías municipales de Boyacá

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA-

* Red regional de emprendimiento de Boyacá

* Comisión Regional de Competitividad de Boyacá

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil desarrollo y fomento de la asociatividad solidaria como medio para fortalecer proyectos productivos comunes que beneficien a las comunidades vulnerables en sectores como el turismo y las artesanías	
CAUSAS	
* Desconocimiento por parte de las comunidades de los mecanismos y beneficios de la asociatividad solidaria	* Presencia de barreras económicas (obligaciones tributarias) para el mantenimiento de organizaciones de tipo solidario (Asociaciones, cooperativas) en el sector rural.
* Bajos recursos físicos, humanos y económicos en las comunidades rurales y urbanas para asociarse en torno a un proyecto en común	* Deficiencia en las capacidades técnicas de las organizaciones solidarias para la estandarización de procesos y productos en los sectores turístico y de artesanías del departamento
EFFECTOS	
* Baja generación de trabajo productivo asociativo, generación de ingresos, auto-empleo y emprendimiento en particular en grupos específicos como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos indígenas, víctimas del conflicto armado y, otros en particular en situación de crisis	* Procesos de producción limitados en cantidad y/o calidad que no permiten el cumplimiento de las demandas del mercado en los estándares que este demanda.
	* Alto índice de mortalidad de las organizaciones solidarias e incumplimiento en sus obligaciones tributarias.

ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN EL TERRITORIO EN DIFERENTES SECTORES DE LA ECONOMÍA, EN PARTICULAR EN TURISMO Y ARTESANÍAS, EN BENEFICIO DE LAS COMUNIDADES

Rol Gobernación

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

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

* Promover la coordinación y articulación de acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario

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

Acciones de apoyo

* (Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias -UAEOS-) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Boyacá

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Boyacá

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Alcaldías municipales de Boyacá

* Juntas de Acción Comunal

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de Boyacá

* Red regional de emprendimiento de Boyacá.

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población adulta mayor sin acceso a protección social, pensión o esquemas alternativos de seguridad social principalmente en el sector rural	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población desprotegida en la vejez porque no ha ahorrado o trabajado lo suficiente. * Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica en las familias del sector rural. * Bajos niveles de formación y cualificaciones básicas para la población adulta mayor. 	<ul style="list-style-type: none"> * Deficiente cultura del ahorro para la vejez principalmente en la población que desarrolla actividades comerciales informales básicamente y población del sector rural. * Baja articulación Institucional para la identificación y caracterización de la población adulta mayor que no tiene acceso a los servicios sociales del Estado, principalmente en el área rural
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * La informalidad en el aseguramiento a la protección social en etapa productiva, limita la seguridad económica y condiciones dignas para una vejez. * Abandono y maltrato al adulto mayor en los núcleos familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> * Alta dependencia económica de los adultos mayores a los ingresos familiares y a actividades de mendicidad. * Altos costos del sistema para cubrir el aseguramiento de población mayor que no cuenta con garantías para una jubilación digna.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja oferta de entidades y programas en el territorio para promover el bienestar y mejor calidad de vida del adulto mayor	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Recursos insuficientes en las entidades territoriales y entidades públicas para implementar rutas de atención a la población adulta mayor 	<ul style="list-style-type: none"> * Cobertura limitada de los programas de atención al adulto mayor principalmente en el sector rural.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * La población adulta mayor en condiciones de vulnerabilidad no cuenta con programas de bienestar social para alimentación, alojamiento y salubridad adecuados. 	<ul style="list-style-type: none"> * Disminución de la calidad de vida del adulto mayor.

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

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

Acciones de apoyo

- * Caracterización de la población adulta mayor.
- * (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción
- * (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

- * (Colpensiones) Fomentar campañas de información en la población joven sobre el sistema de seguridad social y los mecanismos alternos de ahorro para la vejez (BEPs)

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Boyacá
- * Consorcio Colombia Mayor
- * Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Regional Boyacá

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Boyacá
- *Alcaldías municipales de Boyacá

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- de Boyacá

- * Comité de Adulto Mayor de Boyacá

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

Rol Gobernación

- * 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

- * Promover alianzas con entidades competentes ya sean del nivel nacional o en el territorio para el desarrollo de servicios adicionales al adulto mayor.

- * Promover programas dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades propias de la región (artesanías, comidas típicas, etc.)

Acciones de apoyo

- * Gestionar recursos con diferentes entidades de apoyo que permitan el desarrollo de servicios adicionales al adulto mayor como actividades recreación, deportivas, entre otras.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Boyacá
- * Consorcio Colombia Mayor
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Boyacá

- * Alcaldías municipales de Boyacá
- * Asamblea departamental de Boyacá y Concejos municipales
- * Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor"

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Estampilla para el bienestar 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)

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar"

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Boyacá

- * Comité de Adulto Mayor de Boyacá

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.